

COLLECTIVE AGREEMENT

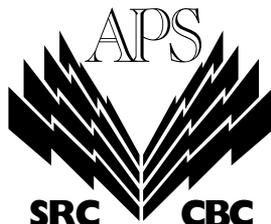
between

THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

and

THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS
AND SUPERVISORS (APS)

from July 1, 2008 to June 30, 2013



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

et

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS
ET DES SUPERVISEURS (APS)

du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2013

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1:	OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2:	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 3:	DROITS DES PARTIES	6
ARTICLE 4:	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	6
ARTICLE 5:	GESTION DES RELATIONS	10
ARTICLE 6:	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	14
ARTICLE 7:	ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ	16
ARTICLE 8:	INFORMATION	16
ARTICLE 9:	CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	18
ARTICLE 10:	ÉVALUATION DU RENDEMENT	22
ARTICLE 11:	FORMATION ET DÉVELOPPEMENT	24
ARTICLE 12:	PLANIFICATION DE CARRIÈRE	24
ARTICLE 13:	AFFICHAGE DE POSTES VACANTS	26
ARTICLE 14:	EMPLOYÉS CONTRACTUELS	28
ARTICLE 15:	IMPARTITION	30
ARTICLE 16:	RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT	30
ARTICLE 17:	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	36
ARTICLE 18:	RÉGIME DE TRAVAIL	38
ARTICLE 19:	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	42
ARTICLE 20:	COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX	52
ARTICLE 21:	REPRÉSENTATION	52
ARTICLE 22:	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION	52
	LE COMITÉ DE NÉGOCIATION	54
ANNEXE A:	CONTRAT DE TRAVAIL	58
ANNEXE B:	FORMULAIRE DE GRIEF	74
ANNEXE C:	DOTATION EN PERSONNEL	76
ANNEXE D:	RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	78
ANNEXE E:	PROCÉDURES RELATIVES AU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	80
ANNEXE F:	LETTRE D'ENTENTE – ARTICLE 18 – RÉGIME DE TRAVAIL	82
ANNEXE G:	RÉVISION SALARIALE	84

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1:	PURPOSE OF THE AGREEMENT	5
ARTICLE 2:	SCOPE OF APPLICATION	5
ARTICLE 3:	RIGHTS OF THE PARTIES	7
ARTICLE 4:	INTERPRETATION AND DEFINITIONS	7
ARTICLE 5:	MANAGING THE RELATIONSHIP	11
ARTICLE 6:	UNION DUES CHECK OFF	15
ARTICLE 7:	ACCESS TO CORPORATION PREMISES	17
ARTICLE 8:	INFORMATION	17
ARTICLE 9:	RELEASE FOR UNION ACTIVITIES	19
ARTICLE 10:	PERFORMANCE REVIEW AND APPRAISAL	23
ARTICLE 11:	TRAINING AND DEVELOPMENT	25
ARTICLE 12:	CAREER PLANNING	25
ARTICLE 13:	POSTING OF VACANCIES	27
ARTICLE 14:	CONTRACT EMPLOYEES	29
ARTICLE 15:	OUTSOURCING	31
ARTICLE 16:	WORKFORCE ADJUSTMENT AND LAYOFF	31
ARTICLE 17:	TECHNOLOGICAL CHANGE	37
ARTICLE 18:	ORGANIZATION OF WORK	39
ARTICLE 19:	GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	43
ARTICLE 20:	CONSULTATIVE COMMITTEE ON STAFF BENEFITS	53
ARTICLE 21:	REPRESENTATION	53
ARTICLE 22:	EFFECTIVE DATE AND DURATION	53
	THE BARGAINING COMMITTEE	55
APPENDIX A:	EMPLOYMENT CONTRACT	59
APPENDIX B:	GRIEVANCE FORM	75
APPENDIX C:	STAFFING	77
APPENDIX D:	WORKFORCE ADJUSTMENT	79
APPENDIX E:	PROCEDURES FOR WORKFORCE ADJUSTMENT	81
APPENDIX F:	LETTER OF UNDERSTANDING – ARTICLE 18 – ORGANIZATION OF WORK	83
APPENDIX G:	SALARY REVIEW	85

**ARTICLE 1
OBJET DE LA CONVENTION**

1.1. La présente convention vise à améliorer les relations de travail entre la Société et ses employés représentés par l'Association, autant en favorisant les rapports harmonieux entre les parties qu'en énonçant des conditions de travail négociées collectivement.

1.2. Les parties à la convention partagent l'objectif de favoriser le succès de la Société et la réalisation du mandat de CBC/Radio-Canada à l'égard du public canadien. Elles s'engagent à conjuguer leurs efforts pour optimiser les ressources humaines, financières et matérielles à leur disposition, tout en visant l'harmonie et l'efficacité dans les relations de travail.

**ARTICLE 2
CHAMP D'APPLICATION**

2.1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux employés représentés par l'Association et à la Société.

2.2. Le recours au genre masculin inclut le féminin strictement à des fins de concision dans le texte de la présente convention.

2.3. Les textes anglais et français de la présente convention ont la même valeur.

**ARTICLE 1
PURPOSE OF THE AGREEMENT**

1.1. This Agreement seeks to improve working relationships between the Corporation and its employees represented by the Association, as much by encouraging harmonious relations between the parties, as by setting forth the conditions of employment which have been bargained collectively.

1.2. The parties to this Agreement share a desire to promote the success of the Corporation in carrying out its mandate on behalf of the Canadian public. They undertake to join forces to optimize the use of available human, financial and capital resources while aspiring to working relationships characterized by harmony and efficiency.

**ARTICLE 2
SCOPE OF APPLICATION**

2.1. The provisions of this Collective Agreement apply to the Association, to employees represented by the Association, and to the Corporation.

2.2. In this Agreement, the masculine gender includes the feminine gender, strictly for the purpose of simplifying the text.

2.3. The English and French texts of this Agreement are equally authoritative.

ARTICLE 3
DROITS DES PARTIES

3.1.
La Société conserve toutes les fonctions et attributions et tous les droits et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

3.1.1.
La Société ne peut, par règlement administratif, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention.

3.2.
La Société reconnaît l'Association comme agent négociateur exclusif de tous les employés inclus dans l'unité de négociation définie par le Conseil canadien des relations du travail dans son ordonnance d'accréditation publiée le 6 septembre 1995 et modifiée périodiquement. Plus particulièrement, l'unité de négociation comprend :

« Tout le personnel de supervision de la Société Radio-Canada, ou tous les employés qui sont membres de professions libérales au sens du Code, de même que tous les employés qui exercent des fonctions similaires ou comparables aux précédentes, à l'exclusion des employés visés par d'autres certificats d'accréditation ainsi que des employés qui exercent des fonctions confidentielles en matière de relations de travail. »

ARTICLE 4
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

4.1.
Dans le cadre de la présente convention, les termes suivants sont définis comme suit :

4.1.1. Association (Association)
Désigne l'Association des professionnels et des superviseurs de Radio-Canada (APS).

4.1.2. Année civile (calendar year)
Période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.

4.1.3. Société (Corporation)
Désigne CBC/Radio-Canada et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de CBC/Radio-Canada.

4.1.4. Journée (day)
Une journée est une période de 24 heures débutant à 00:00:01 et se terminant à 24:00:00 (minuit).

ARTICLE 3
RIGHTS OF THE PARTIES

3.1.
The Corporation maintains all the duties and prerogatives and all the rights and authority which are not specifically constrained, delegated or modified by this Agreement.

3.1.1.
The Corporation may not, by resolution, by-law or otherwise, depart from the provisions of this Agreement.

3.2.
The Corporation recognizes the Association as the exclusive bargaining agent for all employees included in the bargaining unit defined by the Canada Labour Relations Board in its certification order published September 6, 1995, and as may be modified from time to time. Specifically, the bargaining unit includes:

«All supervisory staff of the Canadian Broadcasting Corporation or professional employees within the meaning of the Code, and all employees who perform similar or comparable functions, excluding employees covered by other certification orders and employees who are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.»

ARTICLE 4
INTERPRETATION AND DEFINITIONS

4.1.
For the purpose of this Agreement, the following terms shall be defined in the following manner:

4.1.1. Association (Association)
Refers to the Association of Professionals and Supervisors of CBC / Radio-Canada (APS).

4.1.2. Calendar year (année civile)
Is defined as the period from January 1 to December 31 of each year.

4.1.3. Corporation (Société)
Refers to CBC / Radio-Canada and includes any person authorized to exercise the authority of CBC / Radio-Canada.

4.1.4. Day (journée)
A day is a 24-hour period beginning at 00:00.01 and ending at 24:00.00 (midnight).

4.1.5. Employé (employee)

Désigne une personne membre de l'unité de négociation définie à l'article 3.2.

4.1.6. Employé permanent (permanent employee)

Désigne toute personne, à temps plein ou à temps partiel, qui est embauchée pour combler un poste vacant de façon permanente.

4.1.7. Employé contractuel (contractual employee)

Désigne toute personne, à temps plein ou à temps partiel, qui est embauchée dans le cadre d'un contrat de travail individuel, en vertu de l'article 14.

4.1.8. Employé temporaire (temporary employee)

Désigne toute personne, à temps plein ou à temps partiel, qui est embauchée pour combler un besoin temporaire, par exemple pour exécuter un projet précis ou remplacer un employé permanent en congé temporaire.

4.1.9. Grief (grievance)

Un grief est une plainte écrite concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou toute violation alléguée de la convention collective.

4.1.10. Parties (parties)

Les parties auxquelles fait référence la présente convention collective sont l'Association des professionnels et des superviseurs de Radio-Canada (APS) (l'« Association ») et CBC/Radio-Canada (la « Société »).

4.1.5. Employee (employé)

This term refers to any person who is a member of the bargaining unit as defined in Article 3.2.

4.1.6. Permanent Employee (employé permanent)

Refers to any person, full-time or part-time, who is hired to fill a vacancy on a permanent basis.

4.1.7. Contractual Employee (employé contractuel)

Refers to any person, full-time or part-time, who is hired under an individual employment contract pursuant to Article 14.

4.1.8. Temporary Employee (employé temporaire)

Refers to any person, full-time or part-time, who is hired to cover a temporary need, such as to carry out a specific project, or to replace a regular employee on temporary leave.

4.1.9. Grievance (grief)

A grievance is a written complaint concerning the interpretation, application, administration or any alleged contravention of the Collective Agreement.

4.1.10. Parties (parties)

The parties to this Agreement are the Association of Professionals and Supervisors of CBC / Radio-Canada (APS) (the "Association") and CBC / Radio-Canada (the "Corporation").

**ARTICLE 5
GESTION DES RELATIONS**

5.1.

Les parties à la présente convention s'engagent à établir et à entretenir des relations fondées sur le respect et la confiance, relations qui leur permettront de promouvoir les intérêts fondamentaux qu'ont en commun la Société et ses employés. Dans le cadre de cette relation, l'information sera entièrement partagée, les préoccupations seront soulevées à la première occasion et tous les efforts seront consacrés à la résolution des problèmes, et ce, au mieux des intérêts des personnes et des groupes directement concernés. Les parties conviennent d'utiliser avec discrétion l'information reçue et d'être sensibles aux besoins et aux préoccupations de chacun.

5.2.

Le comité mixte constitue la pierre angulaire du processus de gestion des rapports entre les parties. Il permet de favoriser un dialogue ouvert et honnête. Un comité mixte composé de représentants dûment désignés par chacune des deux parties sera formé à l'échelon national (le « Comité mixte national »).

5.2.1.

- a) Des réunions régulières du Comité mixte national auront lieu pour partager de l'information ou discuter des questions thématiques, y compris, mais non de façon limitative, les griefs et toute autre activité ou initiative de relations industrielles pouvant avoir des conséquences sur l'Association ou sur ses membres.
- b) Les procès-verbaux seront utilisés comme un outil pour documenter l'échange d'information, telle que les descriptions d'emploi et les affichages de postes, pendant et entre les réunions du Comité mixte national.
- c) Des réunions périodiques seront également organisées conjointement avec les cadres supérieurs de la Société.
- d) Avant de commencer la révision annuelle des salaires, les parties se réuniront pour identifier les sujets de préoccupation mutuelle. Une autre réunion sera organisée une fois que le programme salarial de l'année aura été établi. Les questions découlant de l'application du programme (incluant mais ne se limitant pas aux cotes et aux salaires) peuvent être traitées de façon globale ou individuelle par le Comité mixte national.
- e) Le Comité mixte national peut également discuter des ajouts qui pourraient être apportés à l'article 4 pour favoriser une compréhension commune de l'application de la présente convention.

**ARTICLE 5
MANAGING THE RELATIONSHIP**

5.1.

The parties to this Agreement are committed to the establishment and maintenance of a relationship characterized by respect and trust, through which the parties seek to promote the mutual best interests of the Corporation and its employees. In this relationship, information will be fully and completely shared, issues of concern will be raised at the earliest opportunity, and efforts will be focused on resolving problems in the best interest of the individuals or groups most directly affected. The parties agree to use information received during these processes with discretion and to be sensitive to the other party's needs and concerns.

5.2.

The cornerstone of the relationship management process is the joint committee. The Joint Committee provides a forum which encourages open and honest dialogue between the parties. A joint committee composed of representatives appointed by each party will be established at the national level (the "National Joint Committee").

5.2.1.

- a) Regular National Joint Committee meetings will be held where information can be shared and typical issues discussed including but not limited to grievances and other labour relation activities or initiatives which may impact the Association or its members.
- b) Minutes will be used as a tool to document the exchange of information, such as job descriptions and postings, both at and between meetings of the National Joint Committee.
- c) Periodic meetings will also be organized with the Corporation's Executive Management.
- d) Prior to commencing annual salary review research, the parties will meet to identify areas of mutual concern. A further meeting will be held once the salary program for the year has been established. Issues arising from the application of the program (including but not limited to rating and salary), both on an overall and individual basis, may be addressed through the National Joint Committee.
- e) The Committee may also discuss additions to Article 4 which would in turn promote a common understanding of the application of this Agreement.

f) Un haut dirigeant des Relations de travail représentera le Comité mixte national, supervisera et coordonnera les dossiers et problèmes urgents soulevés par ce Comité de même que leur résolution.

5.2.2.

Des comités mixtes locaux seront formés à la demande d'une des deux parties. Les réunions de ces comités doivent être organisées dans les plus brefs délais, sous réserve des besoins opérationnels. Les procès-verbaux des comités mixtes locaux doivent être envoyés au Comité mixte national en temps opportun.

5.3.

Les comités mixtes pourront discuter d'un large éventail de sujets d'intérêt commun, y compris, mais non de façon limitative, toute question liée au statut professionnel et au bien-être des membres de l'Association. L'Association reconnaît que de nombreuses conditions régissant l'emploi des professionnels et des superviseurs de la Société se retrouvent ailleurs que dans la présente convention. Ces conditions d'emploi se retrouvent en effet dans la loi et dans les politiques de la Société qui ne font pas partie intégrante de la présente convention, sauf si elles sont expressément incluses dans le texte. La Société rendra disponible à chaque employé une copie de ses politiques en matière de ressources humaines et de toutes les modifications s'y rapportant. La Société discutera avec l'Association, ouvertement et en détail, de tout changement à une politique pertinente en matière de ressources humaines, qu'il relève ou non de son autorité, dès que possible avant sa mise en œuvre.

5.3.1.

Sous réserve de l'article 5.3.2., l'Association peut formuler un grief portant sur l'application par la Société de ses politiques en matière de ressources humaines, et avoir recours à l'arbitrage.

5.3.2.

Dans l'arbitrage de tout grief lié à une des politiques en matière de ressources humaines ne faisant pas partie intégrante de la présente convention, l'arbitre a uniquement compétence pour vérifier si la Société, dans l'application de sa politique, a agi de mauvaise foi ou de manière discriminatoire ou arbitraire.

f) A senior leader from Industrial Relations will represent the Corporation at the National Joint Committee and will supervise and coordinate the resolution of urgent matters raised by this Committee.

5.2.2.

Local joint committees will be formed upon request by either party. Such meetings shall be arranged expeditiously, subject to operational requirements. Minutes from local joint committees will be sent to the National Joint Committee in a timely fashion.

5.3.

The joint committees may discuss a wide range of issues of mutual concern and interest, including but not limited to any matter related to the professional status and well being of members of the Association. The Association recognizes that many of the terms and conditions governing the employment of Professionals and Supervisors in the Corporation are found elsewhere than in this Agreement. Terms and conditions of employment can be found in legislation, and in Corporation policies which do not form part of this Agreement unless specifically included by the text. The Corporation will make available to each employee a copy of its Human Resources policies and any amendments thereto. At the earliest practical stage before implementing changes to a relevant Human Resources policy, the Corporation will fully and openly discuss changes with the Association, whether or not the change is within the Corporation's control.

5.3.1.

Subject to Article 5.3.2., the Association may grieve and refer to arbitration the Corporation's application of its Human Resources policies.

5.3.2.

In the adjudication of any grievance brought in connection with a Human Resources policy which does not form part of this Agreement, the arbitrator's jurisdiction will be limited to determining whether the Corporation, in its application of the policy, has acted in bad faith, or in a discriminatory or arbitrary manner.

ARTICLE 6
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

6.1.
L'Association doit informer la Société par écrit de la retenue autorisée sur la rémunération des employés, sous la forme d'un pourcentage unique appliqué sur le salaire de base. L'Association doit donner à la Société un préavis d'au moins quatre (4) périodes de paie de toute modification envisagée au montant de la retenue autorisée. La date d'entrée en vigueur de la modification doit correspondre au début d'une période de paie.

6.2.
Pendant la durée de la présente convention, la Société consent à retenir les cotisations syndicales sur le salaire de base de chaque employé, à un taux correspondant au barème confirmé à la Société par l'Association pour chaque nouvel employé, à compter de son premier jour d'emploi au sein de l'unité de négociation.

6.3.
La totalité desdites retenues doit être remise par dépôt direct à l'Association dans les sept (7) jours civils qui suivent la fin de chaque quinzaine de paie.

6.3.1.
Au plus tard le 15^e jour du mois et pour les périodes de paie du mois précédent, la Société enverra à l'Association un fichier électronique portant le nom des employés, leur numéro d'employé, le montant des retenues individuelles, le titre de leur poste et leur plage salariale de même que le nom de la région où ils travaillent, et ce, pour tous les employés pour lesquels des déductions ont été faites au cours des périodes de paie visées.

6.3.2.
Au plus tard le 15^e jour du mois, la Société fournira à l'Association la liste des employés retirés de celle des déductions en y indiquant la raison du retrait.

ARTICLE 6
UNION DUES CHECK OFF

6.1.
The Association shall inform the Corporation in writing of the authorized deduction, in the form of a single percentage of base salary, to be checked off for employees. The Association must notify the Corporation, at least four (4) pay periods in advance, of any intended changes to the amount of the authorized deduction. The effective date of a change must correspond to the commencement of a pay period.

6.2.
During the term of this Agreement, the Corporation agrees to deduct union dues from each employee's basic salary at a rate which accords with the certified schedule provided to the Corporation by the Association for every new employee, beginning on the first day of his employment in the bargaining unit.

6.3.
All the above deductions shall be remitted to the Association by direct deposit no later than seven (7) calendar days following the end of each bi-weekly pay period.

6.3.1.
No later than the 15th of each month, the Corporation will forward to the Association an electronic file showing employees' names, employee numbers, amounts deducted, title and band level of the position as well as the region where the employee's position is located, for all those employees in respect of whom deductions were made in the intervening pay periods.

6.3.2
No later than the 15th of each month, the Corporation will provide the Association the list of members taken off the dues deduction list indicating the reason for the withdrawal.

ARTICLE 7

ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ

7.1.

Dans chacun des établissements, la Société met à la disposition de l'Association des tableaux d'affichage où seront placés les avis de l'Association. L'Association ne peut afficher aucun document pouvant nuire à la Société.

7.2.

Toute rencontre avec les membres, toute réunion de l'Association, toute élection ou toutes autres activités de l'Association peuvent être faites dans les locaux de la Société après autorisation de la Société. Cette autorisation est assujettie à des considérations opérationnelles, mais ne sera pas refusée de manière injustifiée. Lorsque la Société donne son consentement, l'Association s'assurera que ces activités n'interfèrent pas avec le fonctionnement de l'entreprise.

7.3.

L'Association n'utilisera pas les installations de la Société, comme son service de distribution du courrier, ses systèmes de courrier électronique, ses téléphones, ses télécopieurs ou ses équipements de reproduction de documents pour communiquer avec ses membres.

ARTICLE 8 INFORMATION

8.1.

Une fois par an, la Société doit fournir au bureau national de l'Association, sous forme imprimée ou électronique, les noms et adresses inscrits au dossier individuel des employés permanents, contractuels et temporaires.

8.1.2.

Lorsqu'elle a l'intention d'abolir ou d'exclure un poste de l'unité de négociation, la Société doit en aviser l'Association au préalable par écrit.

8.2.

L'Association et la Société partageront à parts égales les frais engagés pour la publication de la convention collective et de tout amendement, dans un format préalablement accepté. L'Association sera responsable de l'impression.

8.3.

L'Association distribuera à chaque employé actuel et fournira à chaque nouvel employé un exemplaire de la présente convention et de ses amendements.

ARTICLE 7

ACCESS TO CORPORATION PREMISES

7.1.

At each location, the Corporation will make bulletin boards available to the Association for the purpose of posting Association notices. The Association will not post material which is damaging to the Corporation.

7.2.

Meetings with members, meetings of the Association, elections or other Association activities may occur on Corporation premises with the prior approval of the Corporation. Approval will be subject to operational considerations, but will not be unreasonably withheld. Where the Corporation has given approval, the Association will ensure that these activities will not interfere with operations.

7.3.

The Association will not use Corporation facilities, such as internal mail distribution, electronic mail systems, telephones, fax machines or duplicating equipment to communicate with its members.

ARTICLE 8 INFORMATION

8.1.

Once a year, the Corporation shall provide, in printed or electronic form, to the National Office of the Association, the names and home addresses available on file for each permanent, contractual and temporary employee.

8.1.2.

Where it intends to abolish or exclude from the bargaining unit an existing bargaining unit position, the Corporation will, in advance of such abolition or exclusion, provide written notice of same to the Association.

8.2.

The Association and the Corporation shall pay an equal share of the cost of publication of the Agreement and any amendments, in a format agreed to by the parties. The Association will be responsible for the printing.

8.3.

The Association will distribute to each current employee and provide each new employee a copy of this Agreement and any amendments thereto.

ARTICLE 9
CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.1.

Sous réserve des besoins du service, la Société accordera un congé non payé, pour une période raisonnable n'excédant pas trois (3) mois, à un employé autorisé à représenter l'Association afin de lui permettre d'assister à des réunions du comité exécutif ainsi qu'à d'autres activités syndicales. Les demandes de congé en vertu de cet article 9.1. doivent être soumises par lettre ou par courrier électronique au Service des relations de travail concerné, au moins sept (7) jours ouvrables avant la date du début du congé.

9.1.1.

La Société maintiendra le salaire d'un employé à qui on a accordé un congé non payé conformément à l'article 9.1. Le service ne sera pas interrompu. Pour en recouvrer le coût auprès de l'Association, la Société déduit de la somme des cotisations syndicales dues au bureau national de l'Association un montant équivalant au salaire brut et aux avantages sociaux de l'employé pour la durée de son congé. On doit joindre aux cotisations syndicales à partir desquelles on a effectué ce recouvrement un état de compte sur lequel doivent figurer les dates et le nom des employés qui bénéficiaient d'un tel congé.

9.2.

Si des employés sont élus ou désignés pour travailler en permanence pour l'Association, la Société leur accordera, sous réserve des besoins du service, un congé non payé pour une période pouvant aller jusqu'à quatre (4) ans. L'Association doit confirmer le nom de ces employés au Service des relations de travail concerné. Durant cette période, la Société pourra combler le poste laissé vacant.

9.2.1.

Les demandes de congé identifiées dans l'article 9.2. doivent être soumises par lettre ou par courrier électronique au Service des relations de travail concerné au moins un (1) mois avant la date du début du congé. L'employé en congé non payé continue d'accumuler du service.

Pendant le congé de l'employé, la Société maintiendra le salaire et les avantages sociaux auxquels celui-ci a droit. Pour en recouvrer le coût, la Société déduira, toutes les deux semaines ou tous les mois, de la somme des cotisations syndicales dues au bureau national de l'Association, un montant équivalant au salaire brut de l'employé et à la quote-part de la Société dans les coûts des avantages sociaux, pour la période. Un état de compte sur lequel figurera les dates et le nom des employés qui bénéficiaient d'un tel congé, sera joint aux cotisations syndicales à partir desquelles on a effectué ce recouvrement.

ARTICLE 9
RELEASE FOR UNION ACTIVITIES

9.1.

Subject to operational requirements, the Corporation will grant a leave of absence without pay for a reasonable period of time not exceeding three (3) months to any employee duly authorized to represent the Association, in order for the employee to attend executive committee meetings and/or other union activities. Requests for leave under this Article 9.1 must be submitted in writing or by electronic mail to the appropriate Industrial relations Service at least seven (7) working days prior to the date(s) for which the leave is requested.

9.1.1.

The Corporation will maintain the salary of an employee who is granted leave without pay in accordance with Article 9.1. Such leave will not constitute an interruption of service. To recover the cost of the employee's absence, the Corporation will deduct, from the remittance of Association dues to the National Office of the Association, an amount equivalent to the gross salary and benefits paid by the Corporation for the period. A statement of account showing the name(s) and date(s) of the employee(s) who was/were on such leave will accompany the remittance of union dues from which this recovery was made.

9.2.

If employees are elected or assigned to work on a full-time basis for the Association, the Corporation will grant, subject to operational requirements, leave without pay for a period not to exceed four (4) years. The Association must confirm these appointments to the appropriate Industrial relations Service. The Corporation may fill the position vacated during the period of absence.

9.2.1.

Request for leave under Article 9.2 must be submitted in writing or by electronic mail to the appropriate Industrial relations Service at least one (1) month prior to the commencement of the leave. Such leave will not constitute an interruption of service.

During the employee's absence, the Corporation will continue to provide the employee's salary and benefits to which the employee is entitled. To recover the cost of the employee's absence, the Corporation will deduct on a bi-weekly or monthly basis, from the remittance of Association dues to the National Office of the Association, an amount equivalent to the employee's gross salary, as well as the Corporation's share of benefit costs, for the period. A statement of account showing the name(s) and date(s) of the employee(s) who was/were on such leave will accompany the remittance of union dues from which this recovery was made.

9.2.2.

Lorsque le poste de l'employé au sein de la Société a été reclassifié pendant son congé, celui-ci a droit à toutes les augmentations salariales se rattachant à la reclassification, rétroactivement à la date de la reclassification. L'employé a également droit aux rajustements de plage salariale non tributaires du rendement individuel. Toutes les augmentations salariales accordées à l'employé en vertu de cet article 9.2.2. seront déduites des cotisations dues à l'Association de la manière décrite à l'article 9.2.1.

9.2.3.

De plus, lorsque, dans le cadre de la procédure d'évaluation du rendement, un superviseur évalue le travail d'un employé qui vient de réintégrer son poste après un congé non payé prévu à l'article 9.2, il prend en compte les services en matière de relations industrielles rendus par l'employé à la Société.

9.2.4.

Les employés qui bénéficient d'un congé en vertu de cet article 9. accumulent du service pendant cette période. Ils doivent réintégrer le même poste, ou un poste similaire, quand leur poste a été aboli ou considérablement redéfini, à l'expiration du congé, pour autant que ce congé n'excède pas quatre (4) ans.

9.3.

Sous réserve des besoins du service, la Société accepte d'accorder, sur demande, aux représentants de l'Association dûment accrédités, sans perte de salaire ou de crédits de congé, le temps requis pour assister aux réunions d'examen des griefs, incluant les audiences d'arbitrage, et aux séances de négociation, les jours où se tiennent ces rencontres. Il est entendu que la Société ne sera pas tenue d'accorder un congé à plus d'un (1) représentant de l'Association, outre le plaignant, pour une consultation au sujet d'un grief au niveau local, à plus de deux (2) représentants de l'Association, outre le plaignant, pour une audience d'arbitrage, ou à plus de quatre (4) représentants de l'Association pour une réunion du Comité mixte national ou une séance de négociation. Toute demande à ce sujet doit être soumise par écrit ou par courrier électronique au superviseur de l'employé, avec une copie au représentant concerné du Service des relations de travail, au moins sept (7) jours ouvrables avant le début de telles rencontres.

9.2.2.

Where, during the employee's absence, the employee's position with the Corporation has been reclassified, the employee will be entitled, as at the effective date of the reclassification, to any salary increases associated with the reclassification. In addition, the employee will be entitled to any pay band adjustments that are independent of employee performance. Any salary increases provided to the employee under this Article 9.2.2. will be deducted from the Association's dues, in the manner set out under.

9.2.3.

Further, when, under the performance review and appraisal process, a supervisor assesses the work of an employee who has returned to his position following a leave of absence under this Article 9.2., the supervisor will consider the employee's positive contribution to the Corporation, inherent in the employee's industrial relations work.

9.2.4.

Periods of absence under this Article 9 will count as service with the Corporation. Providing the absence does not exceed four (4) years, employees granted leave under this Article 9 will return to their former position or a similar one where the former position has been abolished or substantially redefined.

9.3.

Subject to operational requirements, the Corporation will release, without loss of pay or leave credit, properly accredited Association representatives to attend grievance meetings, including arbitration hearings, or negotiation between the Corporation and the Association, for the day(s) of the meeting or hearing. It is understood that the Corporation will not release more than one (1) Association representative, plus the grievor, for the purpose of participating in a local grievance consultation, more than two (2) Association representatives, plus the grievor, for an arbitration, nor more than four (4) Association representatives for the purpose of attending National Joint Committee meetings or negotiations. Requests for releases under this Article 9.3. must be submitted in writing or by electronic mail to the employee's supervisor with a copy to the appropriate Industrial relations Service at least seven (7) working days prior to the commencement of the meeting or the hearing.

ARTICLE 10
ÉVALUATION DU RENDEMENT

10.1.

Les parties conviennent que les pratiques d'une saine gestion impliquent que le travail est régulièrement évalué et que les employés reçoivent une appréciation constructive de leur rendement. La Société s'engage donc à prendre les mesures nécessaires pour assurer qu'une procédure uniforme et cohérente est mise en place et que tous les professionnels et les superviseurs profitent de ce processus, soit comme gestionnaires ou comme employés. Les parties conviennent que les composantes de développement professionnel et de carrière devraient être intégrées dans le processus de gestion du rendement. Les parties conviennent que la gestion du rendement ne se substituera pas à un processus disciplinaire.

10.2.

Pour les fins de la gestion du rendement, les critères suivants sont appliqués :

1. Les objectifs seront établis au début du processus de gestion du rendement et si requis, et approuvés par le gestionnaire, pourront être ajustés pendant le cycle;
2. Les objectifs seront discutés et la Société s'assurera que les employés les comprennent;
3. Les objectifs seront alignés avec ceux de la Société; et l'employé aura l'occasion de discuter de son rendement avec son gestionnaire au cours du cycle courant.

10.3.

La seule procédure utilisée pour la gestion du rendement est celle prévue et diffusée par les Ressources humaines pour les cadres, les employés APS et confidentiels. Cette procédure, incluant le formulaire et l'échéancier, sera appliquée de façon constante et uniforme à l'égard de tous les employés.

10.4.

La Société fera part de tout changement à la procédure de gestion du rendement à l'Association et recueillera ses commentaires avant l'approbation finale et l'implantation.

10.5.

Dans le cadre de la gestion du rendement, la Société s'engage à discuter avec l'employé des mesures à prendre pour corriger certaines lacunes identifiées, lesquelles pourraient inclure la formation ou le développement professionnel.

10.6

Les questions soulevées par l'évaluation du rendement peuvent être traitées dans le cadre du Comité mixte national.

ARTICLE 10
PERFORMANCE REVIEW AND APPRAISAL

10.1.

The parties agree that good management practice dictates that work be regularly reviewed and that employees receive constructive assessments of their performance. The Corporation is committed to taking the steps necessary to ensure that uniform and consistent procedures are in place and that all Professionals and Supervisors benefits from such a process, both as managers in some cases, and/or as employees. The parties agree that professional and career development components should be included in the performance management process. The parties agree that performance management will not replace a disciplinary process.

10.2.

For the purposes of performance management, the following criteria are applied:

1. Objectives will be established at the beginning of the performance management process and, if warranted and approved by management, can be adjusted during the cycle;
2. Objectives will be discussed and the Corporation will ensure that employees understand them;
3. Objectives will be aligned with those of the Corporation; and the employee will have the opportunity to discuss his performance with his supervisor during the current cycle.

10.3.

The only procedure used for performance management is the one provided and administered by Human Resources for Management, APS and Confidential employees. This procedure, including the provided Form and Schedule, will be applied in a constant and uniform fashion for all employees.

10.4.

The Corporation will share any modification to the performance management procedure with the Association and solicit its input prior to final approval and implementation.

10.5

With respect to performance management, the Corporation undertakes to discuss with the employee the steps to take in order to correct, if any, identified weaknesses which could include training or professional development.

10.6

Issues arising from the performance evaluation may be addressed through the National Joint Committee.

**ARTICLE 11
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT**

11.1.

Les parties reconnaissent que l'allocation de ressources de formation doit être axée sur les priorités et les objectifs de l'entreprise. Les parties reconnaissent que des professionnels et des superviseurs formés et compétents sont importants pour le succès de l'entreprise. Dans la détermination des besoins de formation et l'allocation de fonds pour la formation, la Société tiendra compte de ses objectifs opérationnels, mais aussi des objectifs de développement et de rendement des employés.

11.2.

Dans le but de s'assurer que ce sujet reçoive l'attention nécessaire et reconnaissant que l'Association pourra faciliter le processus en étant bien informée, la Société s'engage à une revue semestrielle de ses plans et activités de formation et développement avec l'Association à l'occasion des réunions du Comité mixte national.

**ARTICLE 12
PLANIFICATION DE CARRIÈRE**

12.1.

Les parties reconnaissent que la motivation et, conséquemment, la productivité des employés sont accrues lorsque ceux-ci ont une compréhension des possibilités de carrière, des moyens d'y accéder et des probabilités de succès. Les parties reconnaissent aussi que, dans l'environnement très changeant d'aujourd'hui, la progression de carrière ou le développement individuel des employés est et doit être une responsabilité partagée par l'employeur et l'employé.

12.2.

Étant donné cette responsabilité partagée, la Société s'engage à fournir aux employés de l'information sur ses plans d'affaires et de la rétroaction sur leur rendement. De plus, la Société fournira aux employés qui en feront la demande des services spécialisés de counseling sur la planification et l'évaluation de carrière, afin de leur permettre de prendre des décisions quant à leur avenir, sous réserve des coûts et de considérations opérationnelles.

**ARTICLE 11
TRAINING AND DEVELOPMENT**

11.1.

The parties recognize that the allocation of training resources must be driven by business imperatives and priorities. The parties also agree that trained and competent Professionals and Supervisors are important to the success of the operation. When identifying training requirements and allocating training funds, the Corporation will consider not only the Corporation's operating objectives, but also the development and performance objectives of employees.

11.2.

To ensure that this matter receives appropriate attention, and recognizing that the Association may better facilitate the process by being fully informed, the Corporation commits to a twice-yearly review of its training and development plans and activities with the Association through the National Joint Committee.

**ARTICLE 12
CAREER PLANNING**

12.1.

The parties recognize that the motivation, and hence productivity, of employees will be enhanced to the extent that individuals have an understanding of the opportunities available, the means of accessing them, and the probability of success. The parties also recognize that in today's rapidly changing environment, the career progression or development of individual employees is, and must be, a responsibility shared by the employer and employee.

12.2.

In recognition of its share of the responsibility, the Corporation commits to providing employees information on its business plans and, consistent with Article 10, feedback on the employee's performance. Additionally, to assist employees in making decisions about their futures, the Corporation will, subject to cost and operational considerations, provide to an employee, upon request, specialized counselling in individual career planning and assessment.

ARTICLE 13
AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

13.1.

Lorsqu'au sein de l'unité de négociation, des postes de nature continue devront être comblés, la Société s'engage à appliquer les procédures de dotation établies, plus spécifiquement celles décrites dans la politique des Ressources humaines 2.2.01 – Dotation en personnel. Les parties conviennent qu'exceptionnellement cette politique fait partie de la présente convention et est clarifiée ou modifiée par les dispositions suivantes.

13.2.

Lorsqu'au sein de l'unité de négociation des postes contractuels devront être comblés, la Société appliquera la procédure normale de dotation, sauf que l'affichage ne sera que de cinq (5) jours ouvrables. En procédant à l'affichage national, la Société n'est pas automatiquement responsable des frais de relocalisation du candidat choisi. Ces frais seront remboursés uniquement à la discrétion de la Société, et ce, sans créer de précédent.

13.3.

Les parties reconnaissent qu'exceptionnellement il y a des motifs pour nommer des employés à des postes vacants sans affichage ni concours de sélection. Ces motifs peuvent inclure, par exemple, des retours de congés autorisés de toutes sortes ou suite aux résultats d'un processus d'évaluation du rendement. La Société procédera à des consultations préliminaires avec l'Association pour ces raisons ou toute autre raison et fournira tous les détails, aux réunions des comités mixtes.

ARTICLE 13
POSTING OF VACANCIES

13.1.

When positions within the bargaining unit are to be filled, the Corporation commits to following the established staffing procedures, specifically those described in Human Resources Policy 2.2.01 (Staffing). The parties agree that Human Resources Policy 2.2.01 (Staffing) exceptionally forms part of this Agreement and is clarified and/or modified by the provisions outlined herein below.

13.2.

When contract positions within the bargaining unit are to be filled, the Corporation will also follow normal staffing procedures, except that these positions need only be posted for five (5) working days. By posting nationally, the Corporation does not automatically incur any liability for the payment of relocation expenses. Any such expenses paid will be solely at the discretion of the Corporation and shall not create any precedent for future payments.

13.3.

The parties recognize that, exceptionally, there are reasons for placing employees in available vacancies without posting or competition. Such reasons could include, for example, return from various forms of approved absence, reassignment or demotion. The Corporation will consult in advance with the Association regarding these, or other exceptions, and will provide details through the joint committee process.

ARTICLE 14
EMPLOYÉS CONTRACTUELS

14.1.

Les parties conviennent que l'embauche à la Société peut exister sur une base permanente ou contractuelle (période déterminée), selon les besoins opérationnels déterminés par la Société.

14.2.

Toute entente signée entre un employé contractuel et la Société doit être faite selon la manière prévue au contrat type présenté à l'Annexe A (le « contrat de travail »). Le contrat de travail fait partie de la présente convention.

14.2.1.

Sauf lorsqu'une condition d'emploi particulière est précisément traitée dans le contrat de travail où autrement traité dans la présente convention, les parties conviennent que tous les employés contractuels sont régis par cette convention et bénéficient de ses dispositions. De plus, la Société s'engage à fournir à l'Association des copies de tous les contrats de travail de ses membres, sauf ceux qui contiennent spécifiquement une clause restreignant la divulgation des conditions d'emploi, par la Société, pour des raisons d'affaires légitimes.

14.2.2.

Exception faite d'une entente contraire conclue entre la Société et l'Association, un employé engagé en vertu d'un contrat de travail jouira des mêmes droits énoncés à l'article 18 de la présente convention, y compris, mais non de façon limitative, la semaine de travail normale, qu'un employé permanent occupant le même poste.

ARTICLE 14
CONTRACT EMPLOYEES

14.1.

The parties agree that employment with the Corporation can occur on the basis either of permanent status or of individual (term) contract, according to the Corporation's determination of its operating requirements.

14.2.

Any agreement signed with a contract employee shall take place by way of a standard contract as set out in Appendix A to this Agreement (the "Employment Contract"). The Employment Contract forms part of this Agreement.

14.2.1.

Except where the term or condition of employment is expressly addressed in the Employment Contract or where otherwise provided in this Agreement, the parties agree that all contract employees are subject to and will benefit from the provisions of this Agreement. Further, the Corporation commits to providing the Association with copies of all Employment Contracts, with the exception of any which contain specific clauses which restrict the Corporation's ability to disclose the terms and conditions for legitimate business reasons.

14.2.2.

Except by agreement between the Corporation and the Association, an employee engaged under an Employment Contract will have the same rights under Article 18 of this Agreement, including but not limited to the same regular work week, as a permanent employee in the same position.

ARTICLE 15 IMPARTITION

15.1.

La Société s'engage à consulter l'Association lorsqu'elle considérera l'impartition d'une fonction ou activité effectuée par des employés régis par la présente convention, et ce, dès le moment le plus approprié au début du processus. En outre, lorsqu'elle procédera à une telle impartition, la Société s'informerera, dans le cadre du processus de sélection du fournisseur, de la volonté et de la capacité du fournisseur à embaucher les employés visés par l'impartition. La Société encouragera, le cas échéant, le fournisseur retenu à envisager d'embaucher les membres de l'unité de négociation visés par l'impartition.

Les dispositions de l'article 16 de la présente convention s'appliquent aux employés permanents dont les postes sont éliminés par suite de l'impartition d'une fonction ou d'une activité.

15.2.

Les employés qui perdent leur emploi en raison d'une impartition recevront, en une somme forfaitaire, une indemnité de cessation d'emploi équivalente à une (1) semaine de salaire de base par tranche, complète ou presque complète, de quatre (4) mois de service continu, au sein de la Société.

ARTICLE 16 RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT

16.1

Les parties conviennent que l'Annexe « D » intitulée Réaménagement des effectifs (Extrait de la Politique 2.2.12 des Ressources Humaines - Départ) fait partie de la présente convention et est précisée par les dispositions énoncées ci-après.

16.1.1.

S'il y a plusieurs postes similaires à l'intérieur d'une même direction de service (Directeur ou Directeur senior en l'absence d'un Directeur) et d'une même localité et que certains postes doivent être éliminés, la Société conservera les employés les plus qualifiés quant aux compétences et aux habiletés requises afin de satisfaire aux besoins opérationnels du service une fois le réaménagement des effectifs terminé. Lorsque deux ou plusieurs employés sont considérés comme égaux au niveau des compétences et des habiletés requises pour le poste, l'employé ayant plus d'ancienneté sera retenu.

ARTICLE 15 OUTSOURCING

15.1.

Where it considers the outsourcing of a function or activity which involves employees covered by this Agreement, the Corporation commits to consulting with the Association at the earliest appropriate stage of the process. In addition, where a function or activity which involves employees covered by this Agreement is to be outsourced, the Corporation will, in the vendor selection process, inquire about the vendor's willingness and ability to engage employees impacted by the outsourcing. The Corporation will, where appropriate, encourage the selected vendor to consider employing bargaining unit employees impacted by the outsourcing.

The provisions of Article 16 of this Agreement apply to permanent employees whose positions are eliminated as a result of outsourcing.

15.2.

Employees losing their jobs as a result of outsourcing will receive, in a lump sum, severance pay of one week's basic salary for each 4 months of continuous service or major portion thereof with the Corporation.

ARTICLE 16 WORKFORCE ADJUSTMENT AND LAYOFF

16.1.

The parties agree that Appendix "F" entitled Workforce Adjustment (Extract from Human Resources Policy 2.2.12 - Departure) herein form part of this Agreement and is clarified by the provisions outlined below.

16.1.1.

Where there are groups of similar jobs at the same location all reporting to the same Director or the Senior Director where there is no Director, where and some jobs are to be eliminated, the Corporation will retain those employees who are best suited, in terms of skills and abilities, to meet the operating requirements of the unit after the workforce adjustment. Where two or more employees are considered equal in terms of the skills and abilities required for the job, the more senior will be retained.

Lorsque deux ou plusieurs employés ne sont pas considérés comme égaux au niveau des compétences et des habiletés requises pour le poste et que la Société entend maintenir en poste un employé ayant moins d'ancienneté, celle-ci fera connaître son intention à l'Association avant l'émission d'un avis de postes excédentaires.

Aux fins d'évaluation des candidats, la Société utilisera la procédure de gestion du rendement énoncée à l'article 10 de la présente convention collective, et considérera, à tout le moins, les trois (3) derniers cycles complets d'évaluation de même que les critères nécessaires et reliés au poste à combler.

16.1.2.

La Société fournira une copie des avis de postes excédentaires à l'Association dans un délai raisonnable avant son émission et au plus tard, quarante-huit (48) heures avant sa remise aux employés visés. Il est entendu que les parties procéderont, pour ce faire, en toute confidentialité.

16.1.3.

Les parties sont tenues de convoquer une réunion du comité sur le réaménagement des effectifs lorsque la Société remet à l'Association une copie d'un avis de postes excédentaires, conformément à l'article 16.1.2. Ce comité sera constitué au niveau local ou national, selon les besoins, avec l'approbation des parties.

16.2.

Si le Comité du réaménagement des effectifs évalue qu'un employé permanent touché par le réaménagement possède les qualifications et l'expérience pour exécuter les tâches d'un poste vacant se rapportant à un autre direction de service (Directeur ou Directeur senior en l'absence d'un Directeur), l'employé permanent visé sera invité à une entrevue pour le poste vacant. Cependant, dans tous les cas, la Société considérera les qualifications et l'expérience de l'employé licencié avant d'embaucher à l'externe. La réembauche préférentielle se fera habituellement dans l'établissement où le licenciement a eu lieu. Toutefois si un poste s'ouvre dans un autre établissement de Radio-Canada, la Société pourra offrir ce poste aux employés licenciés. Les membres de l'APS qui sont réembauchés à un poste APS nécessitant des compétences professionnelles différentes se verront offrir une période d'essai ou d'orientation de trois (3) à six (6) mois en vertu de l'Annexe « F » intitulée Réaménagement des effectifs (Extrait de la Politique 2.2.12 des Ressources Humaines - Départ) et de l'Annexe « G » intitulée Procédures relatives au réaménagement de l'effectif (Annexe "B", Extrait de la Politique 12.0 des Ressources Humaines - Réaménagement de l'effectif, amendée).

16.3.

Si le Comité du réaménagement des effectifs évalue qu'un employé permanent touché par le réaménagement possède les compétences et les habiletés

When two or more employees are not considered equal in terms of the skills and abilities required for the job and the Corporation intends to retain a more junior employee, the Corporation will, prior to issuing the redundancy notice in question, provide notice to the Association of its intention.

To assess individuals, the Corporation will use the performance management process specified in article 10 and consider, at least, the last 3 complete evaluation cycles as well as criteria necessary and related to the job to be filled.

16.1.2.

The Corporation will provide the Association with a copy of each redundancy notice within a reasonable time before it is issued, the latest being 48 hours before delivery to the concerned members with the understanding that parties will proceed in full confidentiality.

16.1.3.

The parties' obligation to schedule a Workforce Adjustment Committee meeting is triggered by the Corporation's provision of the redundancy notice under Article 16.1.2. The Committee will be established at the local or national level, as appropriate, with the approval of both parties.

16.2

If, in the opinion of the Workforce Adjustment Committee, a permanent employee affected by the workforce adjustment has the qualifications and experience to perform the duties of a vacant job reporting to another Director or a Senior Director where there is no Director, the affected permanent employee will be invited to an interview for the vacant job. But in all cases the Corporation will consider the qualifications and experience of the laid off employee before hiring from outside. Preferential re-engagement shall normally relate to the location in which the lay-off occurred but, should work become available at another CBC location, the Corporation could offer such employment to laid-off employees. APS members having been re-engaged to an APS position requiring different occupational skills will be granted a three (3) or six (6) month trial/ familiarization period in accordance with the provisions of Appendix "F" Workforce Adjustment (Extract from Human Resources Policy 2.2.12 - Departure) and of Appendix "G" Procedures for Workforce Adjustment (Appendix "B", Extract from Human Resources Policy 12.0 - Workforce Adjustment, amended).

16.3.

If, in the opinion of the Workforce Adjustment Committee, a permanent employee affected by the workforce adjustment is qualified in terms of skills and abilities to perform the duties of a job occupied by a probationary employee, the affected

requis pour accomplir les tâches d'un employé à l'essai, l'employé permanent se verra offrir ce poste. Si l'employé permanent accepte le poste, l'employé à l'essai sera licencié en recevant un préavis d'un (1) mois.

16.4

Si le Comité du réaménagement des effectifs évalue qu'un employé permanent touché par le réaménagement possède les compétences et les habiletés requises pour occuper le poste d'un employé en affectation temporaire, l'employé permanent se verra offrir cette affectation temporaire. Si l'employé permanent accepte l'affectation en question, l'employé en affectation temporaire sera déplacé.

16.5

Si aucun poste de même niveau de salaire n'est disponible, la Société, par l'entremise du Comité du réaménagement des effectifs, offrira à un employé touché par le réaménagement une réaffectation à un poste vacant à un niveau inférieur s'il se qualifie en termes de compétences et d'habiletés, si un tel poste est disponible et si l'employé est intéressé. Dans ce cas, si le salaire de l'employé est supérieur au niveau de salaire du poste en question, il sera maintenu comme « salaire contrôlé ». Cependant, la Société n'est pas tenue de maintenir un salaire contrôlé à plus d'un niveau au-dessus du poste vacant en question.

16.6

Si au cours du réaménagement des effectifs, on offre à un employé permanent un poste dans une autre localité où CBC/Radio-Canada a un établissement et qu'il accepte, la Société lui fournira l'aide financière suivante quant à ses frais de réinstallation :

- un voyage à la recherche d'un logement, d'une durée maximale de cinq (5) jours pour l'employé et son conjoint;
- le coût du déménagement de ses effets personnels; et
- le coût du transport de l'employé et de sa famille dans la nouvelle localité.

Sauf entente contraire par les parties, le total de cette aide financière ne doit pas excéder dix mille dollars (10 000 \$).

16.7

Le Président de la partie patronale du Comité mixte national peut être une autre personne qu'un directeur du Service des relations de travail.

permanent employee will be offered the position. Should the affected permanent employee accept the position, the probationary employee will be released with one (1) month's paid notice.

16.4.

If, in the opinion of the Workforce Adjustment Committee, a permanent employee affected by the workforce adjustment is qualified in terms of skills and abilities, to perform the duties of a job occupied by a temporary employee, the affected permanent employee will be offered the temporary assignment. Should the affected permanent employee accept the temporary assignment, the temporary employee will be displaced.

16.5.

If no position at the current salary grade is available, the Corporation, through the Workforce Adjustment Committee, will offer an affected permanent employee redeployment to a vacant position at a lower salary grade for which he is qualified in terms of skills and abilities, where such is available and the employee is agreeable. In such cases, if the employee's salary is above the pay range for the position in question, it will be maintained as a «controlled salary», except that the Corporation is not obliged to maintain a controlled salary higher than one full pay grade above the level of the vacant job in question.

16.6.

If, in the course of a workforce adjustment, an affected permanent employee is offered and accepts a position at another CBC location, the Corporation will provide the following financial assistance with respect to the move:

- a house-hunting trip of up to five (5) days for the employee and spouse;
- cost of removal of household effects to the new location; and
- cost of transportation for employee and family to the new location.

Except by agreement of the parties, the total of the above assistance will not exceed ten thousand dollars (\$10,000).

16.7.

The Chair of the management side of the National Joint Committee may be someone other than the Directors of Industrial relations Service.

ARTICLE 17
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

17.1.1.

Changement technologique, aux fins de la présente convention, s'entend à la fois de :

- a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipements ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il utilisait antérieurement; et
- b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption.

17.2.

Les deux parties en cause reconnaissent les avantages globaux que représente l'évolution technologique. Par conséquent, elles favoriseront et feront valoir le recours à de nouvelles technologies et au progrès dans le cadre des activités de la Société.

17.3.

Dans le cas où la Société propose de mettre en vigueur un changement technologique susceptible de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi de vingt-cinq (25) employés ou plus, elle doit alors aviser l'Association de ce changement technologique au moins cent vingt (120) jours avant la date de sa prise d'effet.

17.3.1.

L'avis dont il est fait mention à l'article 17.3. doit être par écrit et doit énoncer :

- a) la nature du changement technologique ainsi que les motifs de sa mise en vigueur;
- b) la date à laquelle la Société compte mettre en vigueur le changement technologique;
- c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par ce changement technologique et, lorsqu'ils sont disponibles, leur nom et leur titre; et
- d) l'impact qu'aura vraisemblablement le changement technologique sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.

17.4.

Une fois l'avis donné conformément à l'article 17.3., la Société consent à discuter avec l'Association des différentes options destinées à aider les employés touchés à s'adapter aux conséquences du changement technologique, notamment en matière de formation, de réaffectation et de réinstallation.

ARTICLE 17
TECHNOLOGICAL CHANGE

17.1.1.

Technological change, for the purposes of this Collective Agreement, means:

- a) the introduction by the Corporation into its work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by the Corporation in the operation of the work, undertaking or business; and
- b) a change in the manner in which the Corporation carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

17.2.

Both parties recognize the overall advantages of advances in technology. Therefore, they will encourage and promote the use of new technology and improvements in the Corporation's operations.

17.3.

Where it proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of twenty-five (25) or more employees, the Corporation shall give notice to the Association at least one hundred and twenty (120) days prior to the date on which the technological change is to be effected.

17.3.1.

The notice referred to in 17.3. shall be in writing and shall state:

- a) the nature of the technological change and the rationale for it;
- b) the date on which the Corporation proposes to effect the technological change;
- c) the approximate number and type, and, as they become available, the names and titles of employees likely to be affected by the technological change; and
- d) the effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected.

17.4.

After notice is given under 17.3., the Corporation agrees to discuss with the Association options to assist affected employees to adjust to the effects of the technological change, including training, reassignment and relocation.

17.4.1.

Si la Société détermine, à la suite d'un changement technologique, qu'un employé doit posséder de nouvelles compétences ou de nouvelles connaissances pour pouvoir s'acquitter des tâches inhérentes à son poste d'attache, elle s'efforcera de mettre tout en œuvre pour offrir la formation nécessaire, et ce, sans frais pour lui.

17.5.

Les parties consentent à ce que les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliquent pas pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 18 RÉGIME DE TRAVAIL

18.1.

Les parties reconnaissent qu'il incombe aux employés assujettis à la présente convention, en vertu du rôle qui leur est conféré au sein de l'organisation, de bien saisir la portée de leurs fonctions, d'organiser leur travail de manière efficace et de gérer leur horaire de travail conjointement avec leur superviseur.

18.2.

On attend des employés qu'ils organisent leur emploi du temps, leurs jours de travail et leurs jours de repos de manière à s'acquitter de leurs affectations dans un maximum de quarante (40) heures/semaine, calculées en moyenne sur un trimestre (13 semaines).

Les pratiques actuelles qui prévoient une semaine de travail de 36,25 heures seront maintenues. L'horaire normal de tous les employés inclura deux (2) jours de repos consécutifs par semaine. Toutes les heures travaillées dans un trimestre en sus de 471,25 heures et jusqu'à concurrence de 520 heures dans un trimestre (13 semaines) seront rémunérées au taux normal ou par un congé compensatoire équivalent. Toutes les heures travaillées dans un trimestre en sus de 520 heures seront rémunérées au taux majoré de 50 % (1,5) ou par un congé compensatoire équivalent. Cet article sera appliqué sur une base de prorata pour toutes les heures travaillées en deçà de 13 semaines.

Quand, en fin de trimestre (13 semaines), des heures supplémentaires travaillées n'ont pas été payées, l'employé et son gestionnaire concluront l'entente adéquate d'horaire de travail et de paiement. L'employé peut choisir d'être payé pour les heures supplémentaires travaillées.

Les employés doivent remplir avec exactitude les documents utilisés pour enregistrer le temps travaillé.

17.4.1.

When, as a result of technological change, the Corporation determines that an employee requires new skills or knowledge in order to perform the duties of his substantive position, the Corporation will make every reasonable effort to provide the necessary training at no cost to the employee.

17.5.

The parties agree that sections 52, 54 and 55 of the Canada Labour Code do not apply during the term of this Agreement.

ARTICLE 18 ORGANIZATION OF WORK

18.1.

The parties recognize that employees covered by this Agreement, by virtue of their role in the organization, are responsible for understanding the scope of their jobs and organizing their work in an efficient and effective manner and to manage their work schedule in conjunction with their supervisor.

18.2.

Employees are expected to organize their time, work days and days of rest, in order to complete their assignments within a maximum of forty (40) hours per week, averaged on a quarterly (13 week) basis.

Existing practices which involve a work week of 36.25 hours will continue. The normal schedule for all employees will include two (2) consecutive days of rest per week. All hour worked from 471.25 to a maximum of 520 hours in a quarter (13 weeks) will be compensated at straight time or equivalent time off. All hours worked in excess of 520 hours per quarter (13 weeks) will be compensated at the rate of 1.5 hours pay or equivalent time off. This article will be applied on a prorata basis for all worked period under 13 weeks.

In order to address overtime worked but not compensated by the end of the quarter (13 weeks), the employee and his manager will reach an appropriate work and compensatory arrangement. The employee may elect to receive payment for the overtime hours worked.

Employees must accurately complete the documents used to record time worked.

18.2.1. Procédures pour les employés “sur appel”

Les employés «sur appel» sont ceux à qui la Société demande de demeurer disponibles à l'extérieur de leur quart de travail pour répondre à des appels.

Lorsque des employés sont «sur appel», ils doivent maintenir en fonction le télé-avertisseur ou le téléphone cellulaire fourni par la Société pour s'assurer d'être rejoints.

Les employés “sur appel” doivent être en mesure de répondre aux appels. S'ils ne sont pas présents à leur domicile, ils doivent s'assurer de se rendre à l'établissement de la Société dans un délai d'une (1) heure.

À compter du 1er janvier 2009, les employés “sur appel” seront rémunérées sur la base de 2,00 l'heure et ce, jusqu'à un maximum de \$5 000 brut par année.

18.3.

Bien que les dispositions contenues à l'article 18.2. ci-dessus prévoient un niveau normal de traitement juste et équitable tout en dotant les employés de même que la Société de la souplesse voulue pour faire face aux fluctuations de la charge de travail, les parties reconnaissent que d'importants écarts à court terme à cette norme peuvent avoir des effets néfastes sur les employés. Par conséquent, les modalités suivantes ont été établies pour offrir aux employés et à leurs superviseurs un recours dans le cas de situations extrêmes.

18.3.1.

Si les besoins opérationnels obligent un employé à excéder les heures normales de travail prévues au paragraphe 18.2 ci-dessus, sur une période continue de quatre (4) semaines, à l'exclusion des jours fériés dont il est fait mention au paragraphe 18.4 ci-dessous, l'employé peut en faire part à son superviseur. Celui-ci étudiera la situation et, s'il y a lieu, prendra l'une ou plusieurs des mesures suivantes pour ramener la charge de travail à un niveau qui se rapproche des normes approuvées :

- a) modifier l'affectation en tant que telle;
- b) fournir un encadrement, de la formation ou toute autre forme de soutien;
- c) affecter des ressources additionnelles.

De plus, quant aux heures travaillées qui ne sont pas prévues par le paragraphe 18.4 ci-dessous, le superviseur s'assurera que les normes approuvées sont respectées :

- d) en accordant un congé compensatoire équivalent pendant ou après la période d'étalement;
- e) en accordant une compensation additionnelle au taux normal majoré de 50 % (1,5) pour chaque heure travaillée en sus des 520 heures dans le trimestre (13 semaines). Le taux horaire utilisé sera celui de la semaine normale de travail de l'employé; ou
- f) en accordant une combinaison de d) et de e) ci-dessus.

18.2.1. “On-Call” Procedures

Employees who are on-call are those individuals assigned by the Corporation to remain available, while outside the workplace, to answer calls when they have completed their shift.

When employees are on-call, they must keep the pager or cellular phone provided by the Corporation powered on to ensure that they can be reached.

Employees who are on-call must be in a position to answer calls. Should they not be at home, they must ensure that they can travel to the Corporation's facilities within one (1) hour.

Effective January 1, 2009, employees who are on-call will be paid \$2.00 per hour to a maximum of \$5000.00 gross annually.

18.3.

Notwithstanding that the provisions of Article 18.2. above describe a normal level of fair and equitable treatment while allowing employees and the Corporation the flexibility necessary to respond to fluctuations in workload, the parties recognize that significant short-term deviations from this norm could have undesirable effects on employees. Therefore the following terms and conditions are set out to provide recourse for both employees and their supervisors in managing extreme situations.

18.3.1.

If an operational requirement forces an employee to exceed the normal hours of work set out in Article 18.2. for a period of four (4) weeks, excluding statutory holidays which are dealt with in Article 18.4., the employee may bring the circumstances to the attention of his supervisor. The supervisor will review the situation and, if necessary, take one or more of the following steps to bring the workload more closely in line with agreed norms:

- a) modify the assignment;
- b) provide coaching, training or other support;
- c) assign additional resources.

In addition, with respect to any hours worked which are not dealt with under Article 18.4., the supervisor will ensure that agreed norms are respected by:

- d) providing equivalent time off within or after the averaging period;
- e) providing additional compensation at the rate of 1.5 hours' pay for each hour worked in excess of 520 hours in the quarter (13 weeks). The hourly rate to be used for this purpose will be based on the employee's normal work week; or
- f) providing a combination of d) and e) above.

18.3.2.

La direction s'efforcera de prévoir tout congé compensatoire accordé en vertu d l'article 18.3.1.d) ou f) ci-dessus à un moment qui soit acceptable de part et d'autre. Cependant, si l'employé et la direction ne parviennent pas à un accord, la direction se réserve le droit de prévoir ce congé compensatoire en fonction des besoins opérationnels. Un nombre maximum de dix (10) jours de congé compensatoire peut être reporté d'un exercice à l'autre, à moins qu'un nombre supérieur n'ait été adopté d'un commun accord.

18.4.

Lorsqu'un employé sera tenu de travailler un jour férié, il sera rémunéré au taux normal majoré de 50 % (1,5) pour chaque heure travaillée, avec une créance minimale de quatre heures.

18.5.

Lorsqu'un employé sera tenu de travailler pendant la période comprise entre minuit et 7 h, il sera rémunéré au taux normal majoré de 15 % pour chaque heure travaillée pendant cette période. Les parties conviennent que cette prime de nuit ne sera pas conjuguée avec d'autres formes de rémunération, y compris, mais non de façon limitative, le salaire de base, la rémunération des heures supplémentaires et la prime de disponibilité.

18.3.2.

Management will endeavour to schedule any time off granted under Article 18.3.1. (d) or (f) above, at a mutually convenient time. However, in the event that agreement cannot be reached, management retains the right to schedule time off owed in a manner consistent with operational requirements. The maximum amount of time off in lieu that may be carried over from one fiscal year to the next is ten (10) days, unless more is mutually agreed upon.

18.4.

When an employee is required to work on a statutory holiday, he will be paid at the rate of 1.5 hours pay for each hour worked, with a minimum credit of four hours.

18.5.

When an employee is required to work past midnight and before 7 am, he will be compensated at a rate of 15% of his hourly rate for each hour worked during those hours. The parties understand that this night shift premium will not be pyramided with other compensation, including but not limited to basic salary, overtime and on call pay.

ARTICLE 19

PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

19.1. Objet

La procédure de règlement des griefs a pour objet de faire en sorte que les griefs découlant de l'interprétation, de la mise en application, de l'administration ou d'une violation alléguée de la présente convention soient réglés d'une manière rapide et méthodique. Les parties s'associent pour promouvoir le maintien d'un climat de respect mutuel et de bonnes relations de travail, ainsi que le règlement efficace des différends. À cette fin, elles feront preuve de diligence dans le traitement des plaintes et des différends portés à leur connaissance, et avant de formuler un grief, s'efforceront d'aplanir les divergences de vues au palier de gestion et de représentation syndicale le plus près de l'employé concerné.

ARTICLE 19

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

19.1. Purpose

The purpose of the grievance procedure is to ensure that grievances arising out of the interpretation, application, administration or alleged contravention of this Agreement are dealt with in an orderly and expeditious manner. The parties' common goal is to promote mutual respect in the workplace, effective dispute resolution and good labour relations. To accomplish this, the parties will give prompt attention to complaints and disputes and will, prior to the filing of a grievance, endeavour to settle all differences at the level of management and union representation closest to the employee concerned.

19.1.1 Médiation

Les parties doivent faire un effort sincère pour résoudre le différend avant le dépôt d'un grief. À n'importe quel moment avant ou pendant la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent convenir, pour tenter de résoudre le différend, de recourir à la médiation. Sans être préjudiciable aux droits des parties, la médiation vise à permettre à ces dernières de chercher ensemble une solution satisfaisante au différend.

D'un commun accord, les parties pourront demander l'intervention d'un facilitateur interne ou d'un médiateur. Avant le début d'une médiation, les parties devront s'entendre sur un protocole avec le facilitateur ou le médiateur retenu.

Si les parties décident de recourir à la médiation, l'application de tous les autres délais pertinents prévus dans le présent article est suspendue pour une période de trente (30) jours ouvrables à partir de cette décision. Si les parties ne règlent pas le différend pendant ce délai, elles reviennent au stade de la procédure atteint avant d'opter pour la médiation et les délais s'appliquent de nouveau.

A moins qu'il en soit décidé autrement par les parties, toute discussion ou tout échange d'informations de même que toute entente conclue dans le cadre de la médiation ne peuvent être invoqués devant quelque instance que ce soit ni à titre de précédent ni autrement; l'entente conclue ne saurait créer des droits ou obligations quelconques entre l'Association et la Société à l'égard de tiers.

19.2 Mesures disciplinaires

19.2.1.

Toute mesure disciplinaire imposée à un employé peut être à l'origine d'un grief. La politique des Ressources humaines sur les mesures disciplinaires, qui ne fait pas partie intégrante de la présente convention, s'applique dans toutes les circonstances non couvertes par cet article 19.2.

19.2.2.

À chaque étape de la procédure disciplinaire, y compris pendant une entrevue disciplinaire et au moment de l'imposition de mesures disciplinaires, on informera l'employé de tous les faits sur lesquels la Société appuie sa position. Ces faits seront également communiqués à l'Association si l'employé en fait la demande.

19.3.1.

Lorsqu'un employé (ou un groupe d'employés) se plaint de circonstances découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une prétendue violation de la présente convention, l'employé (ou le groupe d'employés) et son superviseur immédiat doivent tenter de régler la plainte par la voie du dialogue et de la compréhension réciproque. Les employés doivent prévenir leur superviseur immédiat du fait qu'ils formulent une plainte en vertu de cet article 19.3.1., et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les

19.1.1 Mediation

The parties shall make a sincere and genuine effort to resolve a dispute prior to a grievance being filed. At any point before or during the grievance resolution process, the parties may attempt to resolve the dispute through mediation. Without prejudice to the rights of the parties, mediation can provide the parties with an opportunity to work on a satisfactory resolution to a dispute.

Upon mutual consent, the parties may choose to involve an internal or external facilitator or mediator. Before the beginning of mediation, the parties will agree on a protocol with the facilitator or mediator.

If the parties agree to resort to mediation, all other relevant timelines under this Article are suspended for a period of thirty (30) business days from the date of said decision. If the parties do not resolve the dispute during this period, the dispute reverts to the stage at which it was at prior to its referral to the mediation and the timelines will resume.

Unless otherwise agreed to by the parties, all discussions, exchanges of information as well as any agreement reached during mediation shall not be invoked before any tribunal whatsoever, or serve as precedent or otherwise; the agreement reached shall not create any rights and/or obligations between the Association and the Corporation with respect to third parties.

19.2 Disciplinary measures

19.2.1.

Any disciplinary measure imposed on an employee may be the subject of a grievance. The Corporation's Human Resources policy on Discipline, which does not form part of this Agreement, applies to the extent not circumscribed under this Article 19.2.

19.2.2.

At each stage of the disciplinary process, including during a disciplinary interview as well as where disciplinary measures are imposed, the employee will be fully informed of the facts relied on by the Corporation at that stage. At the employee's request, the Association will also be so informed.

19.3.1.

Where an employee or group of employees has a complaint that arises out of the interpretation, application, administration or alleged violation of this Agreement, the employee or group of employees and the immediate supervisor(s) will attempt to resolve the complaint through discussion and mutual understanding. Employees must advise their immediate supervisor of their complaints under this Article 19.3.1. within twenty (20) business days of the event giving rise to the complaint or knowledge thereof.

circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou suivant la prise de connaissance de ces circonstances.

19.3.2.

L'employé (ou le groupe d'employés) et son superviseur immédiat tenteront de régler la plainte dans les dix (10) jours ouvrables suivant son dépôt en vertu de l'article 19.3.1.

19.3.3.

Même si les deux parties souhaitent régler à l'amiable les plaintes déposées en vertu de l'article 19.3., un employé peut donner avis d'une telle plainte à l'Association et peut demander à être accompagné par un représentant de l'Association lorsqu'il rencontrera son superviseur immédiat.

Lorsqu'un employé ne peut s'entretenir directement avec son superviseur immédiat d'une plainte prévue au paragraphe 19.3. ou préfère une autre approche, l'employé ou l'Association peut plutôt s'adresser au supérieur du superviseur ou au représentant local compétent des Ressources humaines, dans les délais énoncés aux articles 19.3.1. et 19.3.2.

19.4 Première étape (Grief au palier local)

19.4.1.

Lorsqu'une plainte n'est pas réglée en vertu du paragraphe 19.3, l'employé (ou le groupe d'employés) peut, avec l'accord et le soutien de l'Association, soumettre par écrit un grief à son gestionnaire. Le grief doit être soumis dans le format prescrit à cette fin, reproduit à l'Annexe B de la présente convention, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le non-règlement de la plainte en vertu du paragraphe 19.3. Une copie du grief doit être remise au représentant local des Ressources humaines.

Dans les vingt (20) jours civils suivant le dépôt d'un grief à cette première étape, les parties se réuniront pour tenter sincèrement de régler le grief au niveau local. Un représentant de l'Association et le représentant local approprié des Ressources humaines seront présents à cette réunion. Le superviseur ou son supérieur, ainsi que le plaignant, pourront également assister à cette réunion.

19.5 Deuxième étape (Grief au palier national)

19.5.1.

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, l'Association demandera, dans les vingt (20) jours civils suivant la réunion dont il est question à l'alinéa 19.4.1., que le grief soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité mixte national. L'Association doit présenter une telle demande par écrit au directeur des Relations de travail, et en envoyer une copie au directeur du service concerné.

19.3.2.

The employee(s) and the immediate supervisor will attempt to resolve the complaint within ten (10) business days following the lodging of the complaint under Article 19.3.1.

19.3.3.

Notwithstanding the parties' mutual intention that complaints under this Article 19.3 be resolved through informal means, an employee may notify the Association of such a complaint and may, for the purposes of meeting with his immediate supervisor, request to be accompanied by an Association representative.

Where an employee can not or prefers not to approach his immediate supervisor directly with a complaint under this Article 19.3, the employee and/or the Association may instead attempt to resolve the complaint with the supervisor's manager and/or the appropriate local Human Resources representative, within the time limits set out under Article 19.3.1. and Article 19.3.2.

19.4 Step 1 (Grievance at local level)

19.4.1.

Where a complaint is not resolved under Article 19.3, the employee(s) may, with the support and approval of the Association, submit a written grievance to his / their manager. The grievance must be submitted, in the prescribed format as outlined in Appendix B to this Agreement, within ten (10) business days following unsuccessful resolution of the complaint under Article 19.3. A copy of the grievance must be submitted to the local Human Resources representative.

Within twenty (20) calendar days of the filing of a grievance at Step 1, the parties will meet in a sincere effort to resolve the grievance at a local level. Participants in the grievance meeting will include a representative of the Association and the appropriate local Human Resources representative and may include the relevant supervisor or supervisor's manager and the grievor.

19.5 Step 2 (Grievance at National level)

19.5.1.

Where the grievance is not resolved at Step 1, the Association will request, not later than twenty (20) calendar days following the meeting described at Article 19.4.1., that the grievance be discussed at the next scheduled National Joint Committee meeting. The Association's request must be provided in writing to the Director of Industrial relations Service, with a copy to the appropriate Department Head.

19.5.2.

Après que le Comité mixte national se sera penché sur le grief, la Société communiquera sa réponse par écrit à l'Association et en enverra une copie au plaignant.

Un grief pourra faire l'objet d'au plus deux (2) réunions du Comité mixte national, sauf s'il en a été décidé autrement par les parties.

19.5.3.

D'un commun accord, l'une ou l'autre des parties peut inviter aux réunions du Comité mixte national des personnes qui, par les connaissances ou les informations particulières qu'elles possèdent, pourraient faciliter le règlement du grief.

19.6.

Si l'une des parties à la présente convention souhaite déposer un grief alléguant la violation de la présente convention par l'autre partie ou par quiconque agissant au nom de l'autre partie, cette partie pourra le faire par écrit auprès du Comité mixte national dans les quatre (4) semaines suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou suivant la prise de connaissance de ces circonstances. Le Comité mixte national traitera alors le grief conformément à la manière décrite aux articles 19.5.2. et 19.5.3.

19.7. Licenciement ou congédiement d'un employé

Un grief portant sur le licenciement ou le congédiement d'un employé peut être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, comme indiqué à l'article 19.5. Le grief doit être soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances qui en sont à l'origine.

19.8 Troisième étape (Arbitrage)

19.8.1.

À défaut d'un règlement à la deuxième étape, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer le grief à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse finale obtenue à la deuxième étape. Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage, à défaut de quoi la partie requérante doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, demander au ministre du Travail de nommer un arbitre. Une fois l'arbitre choisi, la partie requérante doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, faire parvenir copie du grief à l'arbitre de même qu'à l'autre partie.

19.8.2.

Dans sa décision, l'arbitre ne doit d'aucune façon modifier, élargir ou supprimer les dispositions contenues dans la présente convention.

19.5.2.

Following discussion of the grievance at the National Joint Committee, the Corporation must provide the Association a written response to the grievance, with a copy of the response to the grievor.

A grievance may be dealt with at up to two (2) National Joint Committee meetings unless the parties agree otherwise.

19.5.3.

By mutual agreement, either party may invite to National Joint Committee meetings, individuals who have particular knowledge or information that could assist in the resolution of a grievance.

19.6.

Should either party to this Agreement wish to submit a grievance alleging violation of this Agreement by the other party or anyone acting on behalf of the other party, the party may do so in writing to the National Joint Committee within four (4) weeks following the circumstances giving rise to the grievance or knowledge thereof. The National Joint Committee will deal with the grievance in the manner described in Articles 19.5.2. and 19.5.3.

19.7. Employee's Lay-off or Discharge from Employment

In the case of an employee's lay-off or discharge from employment, the matter may be referred directly to Step 2 of the grievance procedure as provided in Article 19.5. The grievance must be submitted in writing within ten (10) business days of the occurrence on which the grievance is based.

19.8 Step 3 (Arbitration)

19.8.1.

Should the matter not be resolved at Step 2, either party may refer the grievance to arbitration by written notice to the other party within ten (10) business days following the final reply at Step 2. Within ten (10) business days following receipt of the referral to arbitration, the parties shall attempt to agree on the name of an arbitrator, failing which the party seeking arbitration must, within a further five (5) business working day period, request the Minister of Labour to appoint an arbitrator. Once the arbitrator is determined, the party seeking arbitration must, within five (5) business days, send a copy of the grievance to the arbitrator and to the other party.

19.8.2.

In rendering a decision, the arbitrator shall not in any way amend, modify, add to, or delete any provision contained in this Agreement.

19.8.3.

Un grief non réglé qui n'a pas été renvoyé à l'arbitrage dans l'année suivant sa présentation à la deuxième étape est réputé avoir été retiré, et le dossier est clos.

19.9 Coût de l'arbitrage**19.9.1.**

Le coût et les frais d'un facilitateur, médiateur et /ou d'un arbitre seront pris en charge en parts égales par la Société et l'Association.

19.9.2.

À moins d'avoir donné son consentement explicite, aucune des deux parties n'est tenue de partager le coût des services de transcription sténographique ou d'interprétation simultanée.

19.10. Délais

Les délais spécifiés dans la procédure de règlement des griefs et la procédure d'arbitrage en vertu de l'article 19 sont impératifs, mais peuvent être prolongés avec le consentement des parties.

19.8.3.

When a grievance that has not otherwise settled has not been referred to arbitration within one year of submission at Step 2, the grievance shall be deemed withdrawn and the matter closed.

19.9 Cost of arbitration**19.9.1.**

The cost and the expenses of the facilitator, mediator and/or arbitrator shall be borne equally by the Corporation and the Association.

19.9.2.

Except by express consent, neither party will be required to share the cost of a stenographic transcript or simultaneous interpretation.

19.10. Time Limits

The time limits outlined in the grievance and arbitration procedure under this Article 19 are mandatory but may be extended by agreement of the parties.

ARTICLE 20
COMITÉ CONSULTATIF SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

20.1

Par la présente, les parties conviennent que les nouvelles dispositions découlant de l'entente quant au rôle et aux pouvoirs du Comité Consultatif sur les Avantages Sociaux seront intégrées au texte de l'article 20 de la convention collective et réputées en faire partie intégrante.

ARTICLE 21
REPRÉSENTATION

21.1.

L'Association avisera les représentants désignés du Service des relations de travail de toute modification apportée à la liste de ses dirigeants et de ses délégués à l'échelon local et national. De la même façon, la section locale de l'Association doit aviser le représentant local du Service des relations de travail avec les artistes concerné de toute modification apportée à la liste de ses dirigeants et délégués locaux. En ce qui concerne les rapports avec la Société, aucun employé ne doit représenter l'Association ou être reconnu comme tel, à l'échelon national ou local, tant qu'un avis à cet effet n'a pas été transmis au service approprié.

21.2.

La Société soumettra à l'Association les noms des représentants de son Service des relations de travail.

ARTICLE 22
**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA
CONVENTION**

22.1.

À moins d'avis contraire, la présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2008 et s'applique jusqu'au 30 juin 2013.

ARTICLE 20
CONSULTATIVE COMMITTEE ON STAFF BENEFITS

20.1

The parties hereby agree that the new provisions resulting from the agreement on the Consultative Committee on Staff Benefits' role and powers shall be written into article 20 of the collective agreement and deemed to form an integral part thereof.

ARTICLE 21
REPRESENTATION

21.1.

The Association will notify the designated Industrial relations Service representatives of any change in the names of its national and local officers and representatives. Similarly, the Association's local organization will advise the appropriate local Industrial relations Service representative of any change in the names of its local officers and representatives. No employee shall act or be recognized as acting on behalf of the Association in dealing with the Corporation, nationally or locally, until such notification is given to the appropriate Service.

21.2.

The Corporation will notify the Association of the names of its Industrial relations Service representatives.

ARTICLE 22
EFFECTIVE DATE AND DURATION

22.1.

Unless notice is given to the contrary, this Agreement shall be effective from July 1, 2008 and remain in force until June 30, 2013.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

et

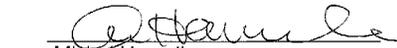
L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS
ET DES SUPERVISEURS (APS)

Du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2013

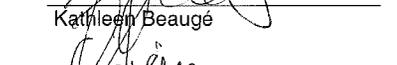
LE COMITÉ DE NÉGOCIATION



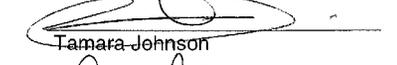
POUR LA SOCIÉTÉ


Michel Hamelin


Kathleen Beaugé

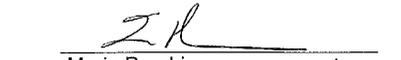

Daniel Guévin


Tamara Johnson


Pauline Malley



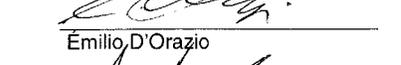
POUR L'ASSOCIATION


Mario Poudrier


Claude Beausoleil


Stéphane Désautels


Emilio D'Orazio


Andy Libby

**MEMORANDUM OF AGREEMENT ON THE RENEWAL
OF THE COLLECTIVE AGREEMENT**

between

THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

and

THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS
AND SUPERVISORS (APS)

From July 1, 2008 to June 30, 2013

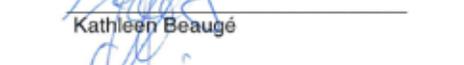
THE BARGAINING COMMITTEE



FOR THE CORPORATION


Michel Hamelin


Kathleen Beaugé


Daniel Guévin


Tamara Johnson


Pauline Malley



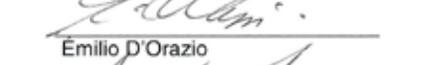
FOR THE ASSOCIATION


Mario Poudrier


Claude Beausoleil


Stéphane Désautels

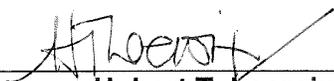

Emilio D'Orazio


Andy Libby

Signé à Toronto le 12 novembre 2008

Signed in Toronto on November 12th, 2008

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA



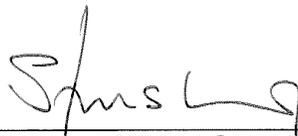
Hubert T. Lacroix
Président-directeur général



George Smith
Premier vice-président
Priorités institutionnelles et Mise en oeuvre
Ressources humaines



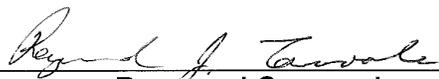
Sylvain Lafrance
Vice-président principal
Services français



Richard Stursberg
Vice-président principal
Services anglais

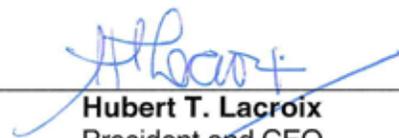


Johanne Charbonneau
Vice-présidente et Chef de la direction financière

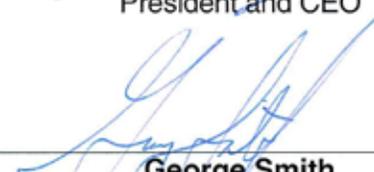


Raymond Carnovale
Vice-président et Chef de la direction technologique

THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION



Hubert T. Lacroix
President and CEO



George Smith
Senior Vice-President
Corporate Priorities and Implementation
Human Resources



Sylvain Lafrance
Executive Vice-President
French Services



Richard Stursberg
Executive Vice-President
English Services



Johanne Charbonneau
Vice-President and Chief Financial Officer



Raymond Carnovale
Vice-President and Chief Technology Officer

ANNEXE «A»
CONTRAT DE TRAVAIL

CBC  Radio-Canada	Date de conclusion :	Numéro de contrat :
ENTRE :	ET :	
Nom et adresse de l'employé (l'« employé »)	CBC/Radio-Canada (la « Société »)	
Titre du poste :	Type de contrat : Contrat APS	
Service :		
Date d'entrée en vigueur :	Date d'expiration :	

Les parties au présent contrat conclu entre l'employé et la Société (le « contrat ») reconnaissent et acceptent ce qui suit :

1. Fonctions de l'employé

Les services fournis par l'employé seront ceux décrits de façon générale dans la description d'emploi présentée à l'employé. Les parties aux présentes (les « parties ») reconnaissent que les descriptions d'emploi sont de nature générale et que, à titre de superviseur ou de professionnel, l'employé doit, lorsque la Société le juge nécessaire, accomplir d'autres tâches accessoires ou connexes essentielles à la réalisation des travaux assignés, même si ces tâches ne sont pas énumérées explicitement dans la description d'emploi. L'employé doit rendre ses services sous la direction et à la satisfaction de (titre du supérieur : _____), ou de son délégué autorisé.

2. Représentation par l'Association des professionnels et des superviseurs (APS)

L'employé qui accomplit les tâches prévues au présent contrat relève de la compétence syndicale de l'Association des professionnels et des superviseurs (APS). Sauf si le présent contrat définit une condition d'emploi particulière (y compris, mais non de façon limitative, la cessation d'emploi), les conditions d'emploi de l'employé sont régies par la convention collective entre la Société et l'APS (la « convention collective ») établie initialement, prorogée ou renouvelée, et peuvent être modifiées conformément à la convention collective. Les cotisations à l'APS seront déduites du salaire d'employé, selon le taux fixé par l'APS.

Lorsque l'APS renvoie à l'arbitrage un grief relatif aux conditions d'emploi de l'employé, l'arbitre doit respecter les dispositions de la convention collective, sauf si les conditions d'emploi (y compris, mais non de façon limitative, la cessation d'emploi) sont définies expressément dans le présent contrat. La

APPENDIX « A »
EMPLOYMENT CONTRACT

CBC  Radio-Canada	Date of Issue	Contract Number
BETWEEN:	AND:	
Employee's Name and Address (the "Employee")	CBC / Radio-Canada (the "CBC")	
Position:	Contract Type: APS Contract	
Department:		
Start Date:	End Date:	

The parties to this agreement between the Employee and the CBC (the "Contract") acknowledge and agree as follows:

1. Duties of the Employee

The services provided by the Employee shall be those generally described in the job description provided to the Employee. The parties to this Contract (the "Parties") recognize that job descriptions are general in nature and that, as a supervisor or professional, the Employee will be expected, when deemed necessary by the CBC, to perform such incidental or related tasks as may be required to complete assignments, even though such tasks might not be specifically detailed in the job description. The Employee's services will be performed under the direction and to the satisfaction of the (title of superior: _____), or authorized delegate.

2. Representation by the Association of Professionals and Supervisors (APS)

The Employee performing the work in accordance with this Contract falls within the jurisdiction of the Association of Professionals and Supervisors (APS). Except to the extent this Contract addresses the particular term or condition of employment (including but not limited to the termination of employment), the Employee's terms and conditions of employment are governed by the collective agreement now in force between the CBC and the APS (the "Collective Agreement") and by any extension or renewal thereof and are subject to review in accordance with the Collective Agreement. APS dues will be deducted from the Employee's wages at the rate determined from time to time by the APS.

Where the APS refers to arbitration any grievance related to the Employee's terms and conditions of employment, the arbitrator shall defer to the contents of the Collective Agreement, except where the term or condition of employment (including but not limited to the termination of employment) is expressly

sentence arbitrale portant sur un grief formulé en vertu de la présente clause n'entraînera aucune modification du présent contrat.

3. Rémunération

À titre de contrepartie totale des droits et des services décrits dans le présent contrat, la Société doit verser toutes les deux semaines à l'employé les montants suivants :

Tableau des versements. Ce tableau présente le détail de la rémunération de l'employé, y compris son salaire de base. L'employé peut avoir droit à d'autres formes de rémunération, notamment des commissions, des primes d'encouragement, des gratifications spéciales ou autres rémunérations additionnelles. Dans ce cas, les autres formes de rémunérations, de même que les modalités d'application, seront décrites dans ce tableau ou dans une clause du présent contrat.

Si la durée du présent contrat est de un (1) an ou plus, l'employé est admissible à une révision salariale en vertu du régime de rémunération des cadres. Cette révision peut être effectuée, selon le bon vouloir de la Société, dans le cadre général du régime de rémunération des cadres, à tout moment pendant la durée du contrat ou, au plus tard, au moment du renouvellement du contrat, le cas échéant. Il est convenu que, dans le cas d'un contrat d'une durée de plus de un (1) an, la rémunération sera révisée chaque année, selon la politique pertinente en matière de ressources humaines. Si la révision salariale a lieu au moment du renouvellement du contrat, tout rajustement du salaire de base entre en vigueur au début du nouveau contrat.

Au titre du régime de rémunération des cadres, les modalités applicables à l'employé sont celles qui correspondent au groupe du personnel cadre (MB/PC :).

L'employé accepte la rémunération indiquée plus haut, les avantages sociaux décrits dans les clauses 4 et 6 ci-dessous, ainsi que toute rémunération supplémentaire énoncée dans une politique pertinente de la Société en matière de ressources humaines ou dans la convention collective, en échange de tous les services exécutés en vertu du présent contrat.

4. Avantages sociaux

L'employé admissible peut participer au programme d'avantages sociaux des employés temporaires. La couverture de base, qui comprend le Régime d'assurance vie de base, le Régime d'assurance maladie complémentaire, le Régime de soins dentaires, ainsi que les Régimes d'assurance invalidité de courte et de longue durée, est obligatoire. L'employé peut, à son gré, adhérer aux régimes d'assurances facultatifs offerts par la Société. Il doit payer les primes associées à tous les avantages énoncés dans la présente clause n° 4.

addressed under this Contract. The arbitrator's decision on a grievance under this clause 2 will not result in any amendment(s) to this Contract.

3. Remuneration

As compensation in full for the rights and services described in this Contract, the CBC shall pay the Employee as follows, in bi-weekly instalments:

Payment table. This table sets out the details of the Employee's remuneration, including base salary. The Employee may be entitled to other forms of remuneration such as commission or incentive payments, special forms of bonus, or other additional remuneration. If this is the case, the additional remuneration, and the relevant terms and conditions, will be described in this table or additional clause under the Contract.

If the term of this Contract is one year or longer, the Employee is eligible for consideration under the Management Compensation Program. This review may be conducted, at the discretion of the CBC, either as part of the general Management Compensation Program or, at some other time during the life of the Contract or, at the latest, at the time of renewal, if the Contract is being renewed. It is agreed that in the case of multi-year contracts, fees shall be subject to review in each year of the Contract, in accordance with the relevant Human Resources policy. If a salary review is conducted at the time of contract renewal, any adjustment to the base fee will take effect at the beginning of the new contract term.

For the purposes of the Management Compensation Program, this Employee will be treated as Management Band Group (MB/PC: -).

The Employee accepts the remuneration set out above, and the associated benefits described in clauses 4 and 6 below, and any further entitlements set out in a relevant CBC Human Resource policy and/or the Collective Agreement, as compensation in full for all services performed under this Contract.

4. Benefits

Where eligible, the Employee is entitled to participate in Term Staff Benefits. The Employee must participate in basic coverage, which includes Basic Life, the Supplementary Health Care Plan, the Dental Plan and Short and Long Term Disability. The Employee can also elect to participate in the CBC's Optional Insurance Plans. The Employee must pay the premiums for all benefits described in this clause 4 herein.

L'employé n'est pas admissible au Régime de retraite de la Société. En remplacement de sa cotisation au Régime de retraite et pour tous les autres avantages, la Société verse à l'employé une somme équivalant à 12,5 % de son salaire de base. Cette somme est remise en versements égaux toutes les deux semaines, selon le calendrier de paie.

L'employé peut, s'il le souhaite, adhérer au Régime enregistré d'épargne-retraite collectif des employés de la Société.

5. Retenues sur la rémunération

La rémunération payable en vertu du présent contrat constitue la rémunération complète de l'employé pour tous les services rendus, décrits aux présentes, et est assujettie aux prélèvements prescrits par la législation, y compris les lois régissant l'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec, ainsi qu'à toute retenue que la Société doit effectuer en vertu des dispositions de la convention collective.

6. Vacances et autres congés

Si la durée du présent contrat est de un (1) an ou plus, l'employé a droit à des vacances payées, conformément aux dispositions de la politique des Ressources humaines de la Société – Congés. Au titre de cette politique, les modalités applicables à l'employé sont celles qui correspondent au groupe salarial précisé à la clause 3 ci-dessus. L'employé doit prendre les vacances auxquelles il a droit pendant la durée du présent contrat. Les jours de vacances non utilisés ne peuvent être reportés à un contrat subséquent sans l'approbation expresse du vice-président de la composante visée ou de son délégué autorisé.

Si la durée du présent contrat est de moins de un (1) an, l'employé a droit à un certain nombre de jours de vacances, calculés au prorata de la durée de son contrat, selon les dispositions de la politique des Ressources humaines de la Société – Congés. L'employé doit prendre les vacances auxquelles il a droit pendant la durée du présent contrat. Les jours de vacances non utilisés ne peuvent être reportés à un contrat subséquent sans l'approbation expresse du vice-président de la composante visée ou de son délégué autorisé.

Néanmoins, si les besoins de l'exploitation empêchent l'employé de prendre les vacances auxquelles il a droit, et sous réserve du consentement des parties, l'employé peut recevoir un montant équivalant aux jours de vacances non utilisés au terme du présent contrat.

En cas de résiliation du présent contrat en vertu de la clause n° 11 ou 12 ci-dessous, le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit est réduit en fonction du nombre de jours non travaillés jusqu'à la date d'expiration initiale du contrat. Ce nombre réduit de jours de vacances est comparé aux congés déjà pris par l'employé, le cas échéant; la différence est payée ou réclamée à l'employé, selon le cas.

The Employee is not eligible to participate in the CBC Pension Plan. In lieu of the CBC Pension Plan contribution and for all other benefits, the CBC will pay the Employee an amount equal to 12.5% of his/her base salary. This amount will be paid in equal bi-weekly installments in accordance with payments of the base salary.

The Employee may, at his/her option, participate in the CBC Employee Group Registered Retirement Savings Plan.

5. Deductions

The remuneration payable under this Contract shall represent payment in full for all of the Employee's services as described herein and shall be subject to deductions as may be required by law, including Income Tax, Employment Insurance and Pension Plan legislation, and any deductions the CBC may be required to make in accordance with the terms of the Collective Agreement.

6. Vacation and Other Forms of Leave

If the term of this Contract is one (1) year or longer, the Employee is entitled to paid vacation according to the schedule provided in the CBC Human Resources Policy, Annual Leave. For the purposes of that policy, the Employee will be treated in accordance with the salary grouping specified in clause 3 above. The Employee must use his/her vacation entitlement during the term of the Contract. Unused vacation time cannot be carried forward to any subsequent contract without the specific approval of the component Vice-President, or authorized delegate.

If the term of this Contract is less than one (1) year, the Employee is entitled to a pro rata share of the vacation provided for in the CBC Human Resources Policy, Annual Leave. The Employee must use his/her vacation entitlement during the term of the Contract. Unused vacation time may not be carried forward to any subsequent contract without the specific approval of the component Vice-President, or authorized delegate.

Notwithstanding the foregoing, should operational requirements preclude the Employee's ability to use his/her allotted vacation, the Employee may receive, upon the Parties' agreement, the cash equivalent of any unused vacation at the end of the term of this Contract.

Should this Contract be terminated in accordance with clause 11 or 12 below, the vacation entitlement will be reduced by the ratio of time not worked to the length of the Contract. This reduced entitlement will be compared to the amount of vacation (if any) actually taken, and the balance will either be paid to or recovered from the Employee.

L'employé a droit à la rémunération accordée pour les jours fériés énumérés dans la politique des Ressources humaines de la Société – Jours fériés. Si l'employé est affecté à une tâche un jour férié, il a droit à la rémunération prévue dans cette politique.

L'employé bénéficie également des avantages énoncés dans les politiques de la Société en matière d'invalidité de courte durée, de congés spéciaux, de congé de maternité, de paternité ou pour soin d'enfants, et de congé autorisé non payé, sous réserve du respect des critères d'admissibilité énumérés dans la politique pertinente.

7. Autres conditions de travail

Toutes les conditions de travail auxquelles est soumis l'employé, outre les dispositions expresses du présent contrat, sont décrites dans les politiques des Ressources humaines de la Société visant les employés contractuels et dans la convention collective. En cas de conflit entre les droits et obligations des parties découlant des politiques de l'employeur et la convention collective, la convention collective prévaut.

8. Règles et règlements

L'employé doit se conformer en tout temps dans l'exercice de ses fonctions aux politiques de la Société, y compris, mais non de façon limitative, au Code de conduite de la Société et, s'il y a lieu, aux Normes et pratiques journalistiques, dont des exemplaires lui ont été remis ou sont mis à sa disposition. La responsabilité de se procurer ces politiques et conventions incombe à l'employé.

9. Matériel de la Société

L'employé est responsable de la bonne garde et du bon emploi du matériel, des logiciels ou de tout autre dispositif ou équipement appartenant à la Société qu'il utilise pour fournir les services prévus aux présentes. L'employé ne peut pas retirer ni permettre qu'on retire des locaux de la Société tout matériel, logiciel, dispositif ou équipement sans l'autorisation écrite du (titre du supérieur) ou de son délégué autorisé.

En cas de non-renouvellement ou de résiliation du présent contrat, pour quelque raison que ce soit, l'employé rendra rapidement à la Société tout le matériel appartenant à la Société qu'il a en sa possession.

10. Droits

La Société demeure propriétaire et détentrice, de manière exclusive et permanente, de tous les droits en vigueur actuellement ou à une date ultérieure – quelles qu'en soient la nature et l'étendue et qu'ils soient ou non connus à ce jour – relativement aux services offerts en vertu des présentes, ainsi qu'à tout produit ou résultat en découlant, y compris les logiciels et les produits et applications connexes. Ces droits sont dévolus à la Société immédiatement et lui demeurent acquis, que le présent contrat se termine à la date prévue

The Employee is entitled to paid time off for the statutory holidays listed in the CBC Human Resources Policy, Holidays. If the Employee is assigned to work on any of those holidays, he/she is entitled to compensation as provided for in the CBC Human Resources Policy, Holidays.

The Employee is also entitled to benefit from CBC policies regarding Short Term Disability, Special Leave, Maternity, Paternity and Child Care Leave, and Leave of Absence Without Pay, providing, in each case, that the Employee meets the criteria of the relevant policy.

7. Other Working Conditions

All terms and conditions of employment for the Employee, other than those specifically noted in this Contract, are to be found in either or both the CBC Human Resources policies that pertain to contract employees and the Collective Agreement. In case of a conflict between the rights and obligations of the Parties in the policies and the Collective Agreement, the Collective Agreement shall prevail.

8. Rules and Regulations

The Employee will be guided at all times in the performance of his/her duties by relevant CBC policies including but not limited to the CBC Code of Conduct and, if applicable, the Journalistic Policy, relevant copies of which have either been provided to the Employee or are readily accessible. It is the Employee's responsibility to ensure that he/she has obtained such policies and agreements.

9. CBC Equipment

The Employee is responsible for the custody and care of any CBC equipment, software or other materials which he/she uses in the course of providing services under this Contract. The Employee will not remove, nor permit to be removed from CBC offices, any such equipment, software or materials, without first obtaining written consent from the (title of superior), or authorized delegate.

Upon non-renewal or termination of this Contract for any reason, the Employee will promptly return to the CBC any CBC equipment the Employee has in his/her possession.

10. Rights

The CBC shall own and hold exclusively, and in perpetuity, all rights existing now, or in the future, of every kind and character and whether now known or unknown, in and to the services performed pursuant to this Contract and any and all products and results thereof, including software, and proceeds therefrom. All such rights shall vest in the CBC immediately and shall remain vested in the CBC whether this Contract expires in its normal course or is terminated by either party as provided for herein.

ou qu'il soit résilié par l'une ou l'autre des parties, selon les dispositions des présentes.

11. Renouvellement, non-renouvellement ou résiliation du contrat

a) Résiliation du contrat pour un motif valable

La Société peut résilier, pour un motif valable, le présent contrat avant la date d'expiration prévue sans donner de préavis ou d'indemnité à l'employé. À titre d'exemple seulement, la Société peut être fondée à résilier le présent contrat sans en aviser au préalable l'employé lorsqu'elle juge que celui-ci s'est conduit de manière à nuire à la réputation de la Société, ou qu'il a contrevenu au Code de conduite de la Société.

b) Contrat ou service continu de moins de un (1) an

Si la durée du présent contrat est de moins de un (1) an, ou si la période de service continu de l'employé à la Société est de moins de un (1) an, la Société doit aviser l'employé par écrit au moins quinze (15) jours civils à l'avance de son intention de renouveler le contrat, de le laisser se terminer (autrement dit, de ne pas le renouveler) ou de le résilier, sans motif, alors qu'il est encore en vigueur. L'employé ainsi avisé ne peut toucher les indemnités prévues à l'alinéa 11d) ni bénéficier des droits énoncés à l'article 16 de la convention collective (y compris, mais non de façon limitative, les droits prévus dans la politique de réaménagement des effectifs de la Société).

c) Contrat ou service continu de plus de un (1) an

(i) Plus de un (1) an mais moins de trois (3) ans

Lorsque l'employé compte plus de un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu à la Société, la Société doit l'aviser par écrit de son intention de renouveler le contrat ou de le laisser se terminer. Elle doit envoyer cet avis à l'employé soixante (60) jours civils avant l'expiration du contrat. Lorsque la Société décide de résilier le contrat sans motif alors que celui-ci est encore en vigueur, elle doit donner un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'employé.

(ii) Plus de trois (3) ans

Lorsque l'employé compte plus de trois (3) ans mais moins de dix (10) ans de service continu à la Société, la Société doit l'aviser par écrit de son intention de renouveler le contrat ou de le laisser se terminer. Elle doit envoyer cet avis à l'employé quatre-vingt-dix (90) jours civils avant l'expiration du contrat. Lorsque la Société décide de résilier le contrat sans motif alors que celui-ci est encore en vigueur, elle doit donner un préavis écrit de cent vingt (120) jours civils à l'employé.

11. Renewal, Non-renewal or Termination of Contract

(a) Just Cause Termination

Where it has just cause to do so, the CBC may terminate this Contract prior to its date of expiry, with no notice or termination pay to the Employee. By way of illustration but not limitation, the CBC may have just cause to terminate this Contract without notice where the Employee has conducted himself/herself in a manner which damages the good name and reputation of the CBC or where the Employee has violated the CBC Code of Conduct.

(b) Employee's Contract or Service is less than One (1) Year

If the term of this Contract is less than one (1) year or the Employee's continuous service with the CBC is less than one (1) year, the CBC must provide the Employee no less than fifteen (15) calendar days' written notice of its intention to renew the Contract, to allow the Contract to lapse (i.e. a non-renewal), or to terminate the Contract, without cause, during its term. An employee provided notice under this clause 11(b) is entitled neither to any payments under clause 11(d) nor to any rights under Article 16 of the Collective Agreement (including but not limited to any rights under the CBC's Workforce Adjustment Policy).

(c) Employee's Contract or Service is more than One (1) Year

(i) More than One (1) Year but Less than Three (3) Years

Where the Employee has more than one (1) year but fewer than three (3) years of continuous service with the CBC, the CBC must notify the Employee, in writing, regarding its intention to renew the Contract or allow it to lapse. Such notification must be provided to the Employee sixty (60) calendar days prior to the expiry of the Contract. Where it chooses to terminate the Contract without cause during its term, the CBC must provide the Employee ninety (90) calendar days' written notice.

(ii) More than Three (3) Years

Where the Employee has more than three (3) years' but less than ten (10) years' continuous service with the CBC, the CBC must notify the Employee, in writing, regarding its intention to renew the Contract or allow it to lapse. Such notification must be provided to the Employee ninety (90) calendar days prior to the expiry of the Contract. Where it chooses to terminate the Contract without cause during its term, the CBC must provide the Employee one hundred and twenty (120) calendar days' written notice.

(iii) Plus de dix (10) ans

Lorsque l'employé compte plus de dix (10) ans de service continu à la Société, la Société doit l'aviser par écrit de son intention de renouveler le contrat ou de le laisser se terminer. Elle doit envoyer cet avis à l'employé cent vingt (120) jours civils avant l'expiration du contrat. Lorsque la Société décide de résilier le contrat sans motif alors que celui-ci est encore en vigueur, elle doit donner un préavis écrit de cent quatre-vingts (180) jours civils à l'employé.

L'employé ainsi avisé ne peut toucher les indemnités prévues à l'alinéa 11d) ni bénéficier des droits énoncés à l'article 16 de la convention collective (y compris, mais non de façon limitative, les droits prévus dans la politique de réaménagement des effectifs de la Société).

d) Plus de trois (3) ans de service continu – Compressions budgétaires ou pénurie de travail

Quand, dans un contexte de compressions budgétaires, ou de révision des plans d'exploitation occasionnant une pénurie de travail, la Société résilie le présent contrat alors qu'il est encore en vigueur, ou décide de ne pas le renouveler, l'employé qui compte trois (3) ans et plus de service continu à la Société est admissible à ce qui suit: un préavis écrit de résiliation ou de non-renouvellement du contrat de trois (3) mois et une semaine de salaire par tranche complète ou presque complète de quatre (4) mois de service à la Société, jusqu'à un maximum de soixante-dix-huit (78) semaines (« indemnité de résiliation »).

L'employé avisé en vertu de cet alinéa 11d) ne peut toucher d'autres indemnités que celles prévues à l'alinéa 11d) ni bénéficier des droits énoncés à l'article 16 de la convention collective (y compris, mais non de façon limitative, les droits prévus dans la politique de réaménagement des effectifs de la Société).

e) Défaut de respecter les préavis prescrits

Dans le cas où la Société omet d'aviser l'employé, dans le délai prescrit, de son intention de laisser le contrat se terminer, le contrat est automatiquement prolongé du nombre de jours civils nécessaires pour respecter le préavis prescrit. La Société peut également, au choix de l'employé, lui verser à l'expiration du contrat une indemnité proportionnelle au nombre de jours civils manquants pour respecter le préavis prescrit et calculée au taux du salaire de base indiqué à la clause 3 ci-dessus.

Dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'avis de renouvellement envoyé par la Société, l'employé doit signifier à la Société son intention de renouveler le contrat ou de le laisser se terminer. Si les deux parties souhaitent renouveler le contrat, mais ne s'entendent pas sur les conditions, le contrat se terminera à la date d'expiration prévue, sans autre préavis de l'une ou l'autre des parties, pourvu que les avis initiaux aient été remis dans les délais prescrits.

(iii) More than Ten (10) Years

Where the Employee has more than ten (10) years' continuous service with the CBC, the CBC must notify the Employee, in writing, regarding its intention to renew the Contract or allow it to lapse. Such notification must be provided to the Employee one hundred and twenty (120) calendar days prior to the expiry of the Contract. Where it chooses to terminate the Contract without cause during its term, the CBC must provide the Employee one hundred and eighty (180) calendar days' written notice.

An employee provided notice under this clause 11(c) is entitled neither to any payments under clause 11(d) nor to any rights under Article 16 of the Collective Agreement (including but not limited to any rights under the CBC's Workforce Adjustment Policy).

(d) Employee with More than Three (3) Years' Continuous Service: Budget Reductions and/or Lack of Work

Where, as a result of budget reductions or changes in its operating plans which result in a lack of work for the Employee, the CBC terminates this Contract during its term or chooses not to renew the Contract AND the Employee has three (3) or more years' continuous service with the CBC, the Employee shall be entitled to the following: three (3) months' written notice of termination or non-renewal of the Contract, plus one week's pay for each four (4) months of service with the CBC (or major portion thereof), to a maximum of seventy-eight (78) weeks ("termination pay").

An employee provided notice under this clause 11(d) is entitled neither to any other notice set out under this clause 11 nor to any other rights under Article 16 of the Collective Agreement (including but not limited to any further rights under the CBC's Workforce Adjustment Policy).

(e) Failure to Provide Timely Notice

If the CBC wishes to allow the Contract to lapse but has failed to comply with the applicable schedule in a timely manner, then the Contract is automatically extended by the number of calendar days necessary to accommodate the timely giving of notice. Alternatively, at the option of the Employee, the CBC may pay the Employee, at the end of the term of the Contract, compensation for the number of calendar days by which the given notice was insufficient, computed pro-rata at the rate of base pay in clause 3 above.

Upon receiving notice from the CBC of its intention to renew the Contract, the Employee must, within fourteen (14) calendar days, indicate his/her intention to renew or allow the Contract to lapse. Should the Parties wish to renew the Contract, but be unable to agree on terms and conditions, the Contract will lapse at its expiry date without the requirement for any further notice by either party to the other, provided that the original notices were given in a timely manner.

f) Indemnités

Les indemnités déterminées dans la présente clause s'ajoutent à la rémunération et aux jours de vacances gagnés et accumulés à la date de la résiliation du contrat. L'employé considérera ces indemnités comme la rémunération complète pour tous les services fournis en vertu du présent contrat.

12. Démission

L'employé qui souhaite quitter son poste à la Société et, par conséquent, mettre fin au présent contrat avant la date d'expiration prévue, doit remettre à la Société un avis de départ écrit dans les délais suivants :

- deux (2) semaines avant son départ, si l'employé en est à sa première année de service contractuel à la Société;
- quatre (4) semaines avant son départ, si l'employé en est à sa deuxième année de service contractuel ou plus à la Société.

13. Avis

Tout avis en vertu du présent contrat doit être fait par écrit et remis en mains propres ou livré par courrier recommandé affranchi à l'autre partie, aux adresses suivantes :

- (a) À la Société : (titre du superviseur)
(service)
CBC/Radio-Canada
(adresse)
- (b) À l'employé : (nom)
(adresse)

Les avis écrits remis de l'une des manières ci-dessus sont réputés avoir été reçus à la date de livraison.

14. Pleine force exécutoire

Si un tribunal compétent détermine qu'une clause du présent contrat est nulle ou invalide, les autres clauses conservent leur pleine force exécutoire.

15. Interprétation

Le présent contrat doit être interprété conformément au Code canadien du travail et aux lois du Canada.

16. Intégralité de l'entente

Le présent contrat constitue l'entente intégrale entre les parties en ce qui concerne les questions qui y sont traitées. Outre les présentes, aucune entente ni accord, verbal ou autre, n'existe entre les parties. Aucune modification qui est apportée au présent contrat n'est valide sans le consentement écrit des parties visées.

(f) Payments

The payments described in this clause 11 above are in addition to any remuneration and vacation leave earned and accrued to the date of termination. The Employee will accept such payments as full and final payment for all services rendered under the terms of this Contract.

12. Resignation

Should the Employee wish to resign voluntarily from the service of the CBC and thereby terminate this Contract prior to its designated expiry date, he/she will provide the CBC with written notice of this intention according to the following schedule:

- in the first year of contractual employment with the CBC, two (2) weeks' notice;
- in the second and subsequent years of contractual employment with the CBC, four (4) weeks' notice.

13. Notice

Any notice pursuant to this Contract shall be in writing and shall be delivered by hand or by prepaid registered mail to the respective addresses set out below:

- (a) To the CBC: (title of supervisor)
(dept)
CBC / Radio-Canada
(address)
- (b) To the Employee: (name)
(address)

Written notices delivered in the above manner are deemed received on the date delivered.

14. Full force and effect

In the event that any provision of this Contract is deemed void or invalid by a court of competent jurisdiction, the remaining provisions or part shall be and remain in full force and effect.

15. Interpretation

This Contract shall be interpreted according to the Canada Labour Code and the laws of Canada.

16. Entire Agreement

This Contract embodies the entire agreement between the parties with regard to the matters dealt with herein and no understanding or agreements, oral and/or otherwise, exist between the Parties except as expressed herein. No modification to this Contract shall be valid without the written consent of both Parties.

17. Reconnaissance

En signant le présent contrat, l'employé reconnaît l'avoir lu en entier, avoir disposé d'un temps suffisant pour examiner chacune de ses clauses, en comprendre la portée et y apposer sa signature de son plein gré.

La société		EMPLOYÉ	
	Date		Date

17. Acknowledgement

In signing this Contract, the Employee affirms that he/she has read the Contract in its entirety, has had an opportunity to sufficiently review its terms, understands the contents of this Contract, and is signing this Contract voluntarily.

CBC/Radio-Canada		EMPLOYEE	
	Date		Date

Grief / Grievance

Lieu et no du grief / <i>Location and Grievance No.</i>
Convention visée / <i>Agreement involved</i>
Article(s) visé(s) / <i>Article Number(s) involved</i>

Exposé du grief / Grievance

Chef de service du plaignant:
Grievor's Supervisor:

SIGNATURES

Le grief a-t-il été porté à l'attention du Chef de service?

Oui Non

Has grievance been discussed with Supervisor?

Yes No

Par qui? / *By whom?*

TRAITEMENT (à l'usage exclusif du bureau)
PROCESSED (For office use only)

No de la réunion locale / <i>Local meeting no.</i> Date	_____
Suite / <i>Action</i>	Le délégué / <i>Representative</i>
Deuxième étape / <i>Second step</i> Date	_____
Suite / <i>Action</i>	_____
Nature du grief / <i>Type of grievance</i>	Date

Grief / Grievance

Lieu et no du grief / <i>Location and Grievance No.</i>
Convention visée / <i>Agreement involved</i>
Article(s) visé(s) / <i>Article Number(s) involved</i>

Exposé du grief / Grievance

Chef de service du plaignant:
Grievor's Supervisor:

SIGNATURES

Le grief a-t-il été porté à l'attention du Chef de service?

Oui Non

Has grievance been discussed with Supervisor?

Yes No

Par qui? / *By whom?*

TRAITEMENT (à l'usage exclusif du bureau)
PROCESSED (For office use only)

No de la réunion locale / <i>Local meeting no.</i> Date	_____
Suite / <i>Action</i>	Le délégué / <i>Representative</i>
Deuxième étape / <i>Second step</i> Date	_____
Suite / <i>Action</i>	_____
Nature du grief / <i>Type of grievance</i>	Date

ANNEXE « C »
DOTATION EN PERSONNEL
POLITIQUE 2.2.01 DES RESSOURCES HUMAINES

Les parties conviennent que la Politique des Ressources Humaines sur la Dotation en personnel (Politique 2.2.01), qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, s'appliquera pour la durée de celle-ci. L'inclusion à la convention collective de toute modification à cette Politique devra être négociée entre les parties.

APPENDIX « C »
STAFFING
HUMAN RESOURCES POLICY 2.2.01

The parties agree that the Human Resources Policy regarding Staffing (Policy 2.2.01) which is in force at the time of signing the agreement, will apply for the duration of the collective agreement. Any modification to this policy to be included in the collective agreement, must be negotiated between the parties

ANNEXE « D »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS
EXTRAIT DE LA POLITIQUE 2.2.12 DES RESSOURCES
HUMAINES – DÉPART

Les parties conviennent que la Politique des Ressources Humaines sur le Départ – Réaménagement des effectifs (Politique 2.2.12), qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, s'appliquera pour la durée de celle-ci. L'inclusion à la convention collective de toute modification à cette Politique devra être négociée entre les parties.

APPENDIX « D »
WORKFORCE ADJUSTMENT
EXTRACT FROM HUMAN RESOURCES POLICY 2.2.12 –
DEPARTURE

The parties agree that the Human Resources Policy regarding Departure - Workforce Adjustment (Policy 2.2.12) which is in force at the time of signing the agreement, will apply for the duration of the collective agreement. Any modification to this policy to be included in the collective agreement, must be negotiated between the parties.

**PROCÉDURES RELATIVES AU RÉAMÉNAGEMENT DES
EFFECTIFS**

**ANNEXE « B », EXTRAIT DE LA POLITIQUE 12.0 DES
RESSOURCES HUMAINES – RÉAMÉNAGEMENT DE
L’EFFECTIF, AMENDÉE**

Les parties conviennent que la version amendée de l’annexe « B » de la Politique des Ressources Humaines sur le Réaménagement des effectifs (Politique 12.0), qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective, s’appliquera pour la durée de celle-ci. L’inclusion à la convention collective de toute modification à cette Politique devra être négociée entre les parties.

PROCEDURES FOR WORKFORCE ADJUSTMENT

**APPENDIX “B”, EXTRACT FROM HUMAN RESOURCES
POLICY 12.0 – WORKFORCE ADJUSTMENT, AMENDED**

The parties agree that the amended version of Appendix “B” of the Human Resources Policy regarding Workforce Adjustment (Policy 12.0), which is in force at the time of signing the agreement, will apply for the duration of the collective agreement. Any modification to this policy to be included in the collective agreement, must be negotiated between the parties.

**LETTRE D'ENTENTE
ARTICLE 18 – RÉGIME DE TRAVAIL**

La Société et l'Association conviennent que, à la date de ratification de la convention collective, la question des jours de congé consécutifs, qui est traitée à l'article 18.2 de la convention collective, demeure en suspens.

Cette question des jours de congés consécutifs sera donc portée à l'attention du Comité national mixte et les meilleurs efforts déployés pour la résoudre dans un délai de six (6) mois de la signature de la convention collective. La solution à cette question doit être acceptable tant pour l'Association que pour la Société.

Pour l'Association :

Date :

Mario Poudrier

Pour la Société :

Date :

Michel Hamelin

**LETTER OF UNDERSTANDING
ARTICLE 18 – ORGANIZATION OF WORK**

The Corporation and the Association agree that, at the date of ratification of the Collective Agreement, the issue of consecutive days off, currently addressed under Article 18.2 remains outstanding.

The issue of consecutive days off will therefore be addressed and resolved on a best efforts basis through the National Joint Committee within six months of the signature of the collective agreement. The resolution must be mutually acceptable to the Association and the Corporation.

For the Association :

Date :

Mario Poudrier

For the Corporation :

Date :

Michel Hamelin

**ANNEXE « G »
RÉVISION SALARIALE**

Les modalités de la révision salariale applicables aux employés APS sont énoncées dans la lettre d'entente intitulée « Directives – Révision salariale APS » signée entre les parties le 29 août 2008 (Protocole d'entente).

**APPENDIX « G »
SALARY REVIEW**

Salary review modalities applicable to APS employees are outlined in the Letter of understanding entitled "APS Salary Review Guidelines" signed between the parties August 29, 2008 (Memorandum of agreement).