

Faits saillants selon l'entente de principe intervenue entre CBC/Radio-Canada et l'Association des professionnels et des superviseurs (APS) en date du 25 mars 2022

Les parties conviennent qu'elles sont liées aux textes faisant l'objet de l'entente de principe intervenue. Le présent document ne vise qu'à faire état des principales modifications apportées à la convention collective venant à échéance le 31 mars 2022. Son contenu ne remplace pas les textes ayant été paraphés les 24 et 25 mars dernier.

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

- Engagement des parties envers un milieu de travail inclusif. Prise en compte de l'équité et de la diversité au sein du personnel de la Société et de la culture de travail.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

- Précision indiquant que l'utilisation du masculin inclut toute personne, selon le genre auquel elle s'identifie.

ARTICLE 3 : DROITS DES PARTIES

- Aucune modification.

ARTICLE 4 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- Révision de la définition d'employé temporaire.
- Désigne une personne qui est temporairement affectée au remplacement d'un employé ou à l'exécution d'un projet alors qu'il est déjà à l'emploi de la Société (membre de l'APS ou d'une autre unité de négociation).
- Un préavis raisonnable est donné si l'employé temporaire est réaffecté à son poste primaire.
- Durée maximale de 24 mois.
- Possibilité de prolongation après entente avec l'APS.
- À défaut d'une prolongation, l'employé est réaffecté à son poste primaire ou un poste permanent lui est offert.

ARTICLE 5 : GESTION DES RELATIONS

- Augmentation de la fréquence du Comité mixte national (aux 3 mois).
- Entre chacune des rencontres du Comité mixte national, les parties maintiennent des rencontres régulières permettant de discuter de leurs préoccupations respectives.

ARTICLE 6 : PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- Aucune modification.

ARTICLE 7 : ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ

- Simplification du texte prévu au paragraphe 7.3 : nécessité d'obtenir l'approbation préalable de la Société pour utiliser ses installations, moyens de communications ou de reproduction.

ARTICLE 8 : INFORMATION

- L'APS met à la disposition des membres un exemplaire électronique de la convention collective.

ARTICLE 9 : CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- Révision des délais de préavis qui précèdent l'octroi d'un congé pour activités syndicales.

ARTICLE 10 : ÉVALUATION DE RENDEMENT

- La Société fournit aux employés, par écrit, les commentaires liés à l'évaluation de leur rendement, la cote de rendement qui leur est attribuée ainsi que l'augmentation salariale applicable pour la prochaine année.
- En cas de désaccord avec l'évaluation de son rendement, l'employé peut le signifier par écrit à son gestionnaire.
- Les commentaires de l'employé sont conservés à son dossier et demeurent accessibles.

ARTICLE 11 : FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

- Dans le cadre de la revue annuelle, une attention particulière est accordée aux formations visant le développement des connaissances techniques des employés.

ARTICLE 12 : DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

- Prise en considération des intérêts professionnels des employés et des priorités de la Société.
- Les formations visent notamment, mais non exclusivement, la mise à jour des compétences des employés et le respect des plans et des priorités stratégiques de la Société.

ARTICLE 13 : AFFICHAGE

- Référence à l'annexe C – Dotation en personnel.

ARTICLE 14 : EMPLOYÉS CONTRACTUELS

- Clarification du processus menant à l'accès à la permanence d'un employé contractuel.
- Cumul de trois (3) ans de service continu dans le même titre d'emploi, dans la même plage salariale et dans le cadre du même mandat professionnel.
- Mandat professionnel : même remplacement ou même projet.
- La modification de la structure organisationnelle n'affecte pas le cumul des trois (3) années de service continu si la nature du mandat demeure inchangée.
- L'offre peut être présentée avant le délai prévu à un employé contractuel qui bien qu'il cumule trois (3) ans de service continu ne rencontre pas l'ensemble des critères de conversion (décision à la discrétion de la Société).

- L'employé peut manifester son intérêt pour la conversion de son statut d'emploi (décision à la discrétion de la Société).
- Possibilité de prolonger la durée du contrat au-delà du délai de trois (3) ans après discussion avec l'APS.
- L'offre de conversion du statut contractuel au statut permanent n'est formulée qu'à une seule reprise (exception faite des modalités prévues à la Lettre d'entente – conversion du statut contractuel au statut permanent).
- L'employé contractuel ayant refusé l'offre de conversion de statut peut ultérieurement se voir proposer une nouvelle offre par la Société ou manifester son intérêt pour la conversion de son statut d'emploi (décision à la discrétion de la Société).
- Une (1) fois par année, dans le cadre du Comité mixte national, les parties font un bilan de la situation des employés contractuels.
- Toute situation particulière peut faire l'objet de discussions lors des rencontres prévues à l'article 5 (Gestion des relations).

ARTICLE 15 : IMPARTITION

- Aucune modification.

ARTICLE 16 : RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT

- Sous réserve des conditions prévues, si le Comité de réaménagement des effectifs détermine que le candidat possède les compétences et les habiletés pertinentes pour exécuter les tâches, il est invité à passer une entrevue.
- L'employé permanent touché par le réaménagement est convoqué à une entrevue visant à combler un poste vacant si la fonction qu'il occupe au moment de l'abolition de son poste correspond au même titre d'emploi, à la même plage salariale et requiert une expérience professionnelle équivalente au poste à combler.
- La Société considère les compétences et les habiletés de l'employé permanent touché par le réaménagement des effectifs avant d'embaucher à l'externe.
- À compétences et habiletés égales, la candidature de l'employé visé par le réaménagement est retenue.
- Lorsque l'employé visé par le réaménagement désire bénéficier de l'embauche préférentielle dans un autre établissement de la Société, il doit, préalablement aux travaux du Comité mixte, spécifier à ses représentants les établissements devant être considérés. L'employé doit également confirmer sa capacité à répondre aux besoins opérationnels, et ce, à l'endroit et au moment déterminé par la Société.
- Tant que trois (3) employés sont visés par un avis de poste excédentaire, le Comité se réunit sur une base hebdomadaire ou, en cas d'entente, selon un autre délai prévu par les parties.

ARTICLE 17 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- Aucune modification.

ARTICLE 18 : RÉGIME DE TRAVAIL

- En plus des sommes prévues à l'article 18, les employés reçoivent, pour les deux mille (2 000) premières heures où ils sont « sur appel », une compensation de 2,00\$ de l'heure.
- Au-delà des deux mille (2 000) premières heures où l'employé est « sur appel », la compensation versée est de 3,00\$ de l'heure.
- Sauf entente entre l'employé et son gestionnaire, le nombre d'heures « sur appel » pour un employé ne peut excéder quatre mille (4 000) heures par année.

ARTICLE 19 : MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- Modifications « techniques ».

ARTICLE 20 : PROGRAMMES POUR LES ÉTUDIANTS

- Les programmes pour les étudiants permettent : la réalisation d'un stage d'apprentissage approuvé par un établissement d'enseignement reconnu; le travail à temps partiel lié à un programme d'études auquel l'étudiant est inscrit.

ARTICLE 21 : COMITÉ CONSULTATIF SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

- Tout changement au mode de fonctionnement du Comité consultatif des avantages sociaux sera, le cas échéant, intégré au texte de la convention collective.
- D'ici là, les parties maintiennent le *statu quo* en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.

ARTICLE 22 : REPRÉSENTATION

- Modifications de forme.

ARTICLE 23 : DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- La convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2022 et s'applique jusqu'au 31 mars 2025.

ANNEXE A : CONTRAT DE TRAVAIL

- Modifications « techniques » et de forme.

ANNEXE B : GRIEF

- Aucune modification.

ANNEXE C : DOTATION EN PERSONNEL

- Remaniement du texte au sujet des objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Les candidats internes qui ne répondent pas aux qualifications minimales sont informés verbalement que leur candidature n'est pas retenue.

ANNEXE D : RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

- Retrait de l'annexe. Lorsque nécessaire, intégration de certaines références à l'article 16 et à l'Annexe E.

ANNEXE E : PROCÉDURE RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

- Les employés qui font l'objet de licenciement reçoivent un montant forfaitaire représentant une semaine de salaire pour chaque période de service de quatre (4) mois, ou une portion majeure d'une telle période, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-quatre (84) semaines.

ANNEXE F : CONGÉS ANNUELS

- Référence aux règles et procédures relatives aux congés annuels

ANNEXE G : RÉVISION SALARIALE

- Valeur du budget de révision des salaires n'est pas inférieur à 1,5%.
- Budget discrétionnaire utilisé, sur une base prioritaire, pour des employés dont le salaire se situe dans la zone d'entrée de leur plage salariale ou, dans certains cas, pour des employés qui donnent entière satisfaction à leur poste et dont le salaire se situe dans la zone de référence et sous le point milieu de leur plage salariale, pour un maximum annuel de dépenses de 0,8%.
- Atteinte du point milieu de sa plage salariale : au début de la huitième année passée au sein de la même plage salariale; rencontre les attentes de rendement pour chacune des années précédentes qui mènent à ce délai.
- L'employé qui n'atteint pas le point milieu de sa plage salariale alors qu'il répond aux modalités prévues, voit son salaire réajusté au point milieu de sa plage salariale.
- L'employé qui n'atteint pas le point milieu de sa plage salariale en raison du fait qu'il n'a pas rencontré les attentes de rendement établies lors d'une ou de plusieurs années précédentes menant au délai prévu au présent alinéa, voit ce même délai repoussé d'un nombre d'années équivalent aux années où il n'a pas rencontré les attentes de rendement.
- Le point de départ menant au début de la huitième année correspond à la date d'entrée en fonction de l'employé dans la même plage salariale.
- Le salaire de l'employé temporairement affecté ou promu dans une fonction dont la plage salariale est supérieure à celle de son affectation primaire ou du poste qui précède celui obtenu est revu pour notamment prendre en considération : l'expérience pertinente à l'affectation ou au nouveau poste, son positionnement dans la nouvelle plage salariale, les comparables par rapport à ses pairs ainsi que les budgets disponibles.
- Retrait du 0,1% versé au Fonds de soins de santé.

ANNEXE H : CERTIFICATS MÉDICAUX

- Aucune modification.

ANNEXE I : PROTOCOLE D'ENTENTE – JOURNÉES NORMALES DE TRAVAIL

- Aucune modification.

LETTRÉ D'ENTENTE – CONVERSION DU STATUT CONTRACTUEL AU STATUT PERMANENT

- Dans les soixante (60) jours de la signature de la nouvelle convention collective, les Parties se rencontrent afin d'identifier les employés contractuels qui cumulent trois (3) ans de service continu dans le même titre d'emploi, la même plage salariale et pour le même mandat professionnel.
- Les parties ne prennent pas en considération la possibilité que les employés visés aient déjà pu recevoir une offre de conversion par le passé.
- La Société fait parvenir aux employés visés une lettre faisant état de l'offre de conversion.

LETTRÉ D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL

- L'employé qui désire obtenir une entente de télétravail peut, en plus de compléter le processus de demande déterminé par la Société, rencontrer son gestionnaire pour lui expliquer la nature de sa demande et lui faire part de ses attentes.
- Le gestionnaire prend en considération les orientations de la Société, les lignes directrices de la composante ainsi que les commentaires formulés par l'employé.
- Pendant une période d'un (1) an suivant la signature de la présente convention collective, les Parties se rencontrent mensuellement afin de discuter de l'évolution du télétravail au sein de la Société.
- L'APS peut demander à la Société de présenter les lignes directrices relatives au télétravail adoptées par les différentes composantes de l'organisation.
- L'APS peut également interpellier les représentants de la Société par rapport à l'application de ces mêmes lignes directrices.
- Sur demande de l'APS et avec l'accord de l'employé concerné, les représentants de la Société transmettent à l'Association les motifs de toute décision refusant ou approuvant en partie une demande de télétravail formulée par l'employé en question.
- L'APS peut faire part de ses observations qui seront transmises au gestionnaire de l'employé visé.
- Avant l'expiration du délai prévu au précédent paragraphe, les Parties évaluent la nécessité de poursuivre les rencontres de suivi.

LETTRÉ D'ENTENTE – ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL

- Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la nouvelle convention collective, les Parties mettent en place un comité de travail visant à émettre des recommandations relativement aux enjeux liés à l'étalement des heures de travail.

LETTRÉ D'ENTENTE – 5% SUPÉRIEUR AU POINT MILIEU

- Au début de la seizième (16ième) année passée au sein de la même plage salariale, le salaire d'un employé doit être d'au moins cinq pour cent (5%) supérieurs au point milieu de cette même plage salariale : s'il rencontre les attentes de rendement pour chacune des huit (8) années précédentes menant au délai prévu.

- Si le salaire de l'employé n'est pas de cinq pour cent (5%) supérieurs au point milieu de sa plage salariale alors qu'il répond aux modalités énoncées, son salaire est alors réajusté pour atteindre un écart de cinq pour cent (5%) du point milieu de sa plage salariale.
- L'employé dont le salaire n'est pas de cinq pour cent (5%) supérieurs au point milieu de sa plage salariale en raison du fait qu'il n'a pas rencontré les attentes de rendement établies par la Société lors d'une ou de plusieurs années précédentes menant au délai prévu, voit ce même délai repoussé d'un nombre d'années équivalent aux années où il n'a pas rencontré les attentes de rendement.

LETTRE D'ENTENTE – AJUSTEMENT DES SALAIRES

- Pour la durée de la convention collective et en plus des sommes prévues aux paragraphes 1) et 2) de l'Annexe G (Révision des salaires), la Société octroie, pour l'ajustement des salaires, un budget discrétionnaire supplémentaire total d'un (1) million de dollars (1 000 000,00\$).
- Les Parties conviennent que ce budget est utilisé à l'unique discrétion de la Société.
- Il vise notamment à favoriser, pour les employés membres de l'APS qui démontrent un rendement soutenu, l'atteinte des objectifs prévus au paragraphe 3) de l'Annexe G (Révision des salaires) de la convention collective.
- La Société peut également utiliser le budget prévu pour reconnaître le rôle et le développement de certains employés membres de l'APS et ce, indépendamment de leur positionnement à l'intérieur de leur plage salariale.
- Le budget prévu doit être entièrement utilisé avant le 31 mars 2025.
- Le budget discrétionnaire peut être utilisé par la Société de manière variable d'une année à l'autre, sans engagement ou limitation pour une année particulière.
- Suite à la signature de la convention collective, la Société présente à l'APS, une fois par année, un bilan faisant état de l'utilisation du budget discrétionnaire.
- Lors de la présentation du bilan, l'Association peut émettre des recommandations aux représentants de la Société.

Société Radio-Canada



Benoit Ladouceur

Premier directeur, Relations industrielles
Personnes et Culture



Dominic Dumont


Directeur, Ressources humaines
Personnes et Culture

Association des professionnels et des superviseurs



Stéphane Désautels

Président National



Claude Beausoleil

Directeur général

