ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE : **LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**
*(Ci-après la « **Société** »)*

ET : **L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS**
*(Ci-après l' « **APS** »)*

ATTENDU QUE la convention collective liant la Société et l'APS vient à échéance le 31 mars 2022 (la « **Convention** »);

ATTENDU QUE le 18 janvier 2022, la Société transmettait à l'APS un avis de négociation conformément à l'article 49 du *Code canadien du travail* en vue du renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE la Société et l'APS se sont entendus relativement à l'ensemble des textes visés par la convention collective et des lettres d'entente afférentes à cette même convention collective;

ATTENDU QUE la Société et l'APS recommandent à leurs mandants respectifs l'acceptation des textes ayant été convenus;

ATTENDU QUE les textes ayant été convenus sont sujets à l'approbation des mandants de la Société et à la ratification par l'assemblée générale des membres de l'APS;

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 25 mars 2022

Société Radio-Canada

Benoit Ladouceur
Premier directeur, Relations industrielles
Personnes et Culture

Association des professionnels et des superviseurs

Stéphane Desautels
Président National

Dominic Dumont
Directeur, Ressources humaines
Personnes et Culture

Claude Beausoleil
Directeur général

Nathan Farr
Président - local de Toronto

Sébastien Fleurant
Président - local de Montréal

ENTENTE

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.

Les parties s'engagent envers un milieu de travail inclusif et conviennent qu'il est essentiel de tenir compte de l'équité et de la diversité au sein de son personnel et dans sa culture de travail.

S. D. 24 Mar 2022

ENTENTE

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. Dans le texte de la présente convention collective, l'utilisation du masculin inclut toute personne, selon le genre auquel elle s'identifie et n'est utilisée qu'à des fins de concision.

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

S. D. 24 Mars 2022

ENTENTE - STATUT QUO

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 industrielles 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. »

S.O. 24 Mar 2022

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

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

4.1.2. Société

Désigne CBC/Radio-Canada et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de CBC/Radio-Canada.

4.1.3. 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/RadioCanada (la « Société »).

4.1.4. Employé

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

4.1.5. Employé permanent

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

4.1.6. Employé contractuel

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.

4.1.7. Employé temporairement affecté

Désigne toute personne, à temps plein ou à temps partiel, qui est temporairement affecté au remplacement d'un employé ou à l'exécution d'un projet alors qu'il est déjà à l'emploi de la Société et ce, indépendamment qu'il soit un employé membre de l'APS ou d'une autre unité de négociation reconnue au sein de la Société.

Pendant la durée de l'affectation temporaire, la Société peut réaffecter l'employé temporaire à son affectation primaire. L'employé temporaire peut également, s'il le désire, retourner dans son affectation primaire. En cas de réaffectation, un préavis raisonnable doit être donné à la Société ou à l'employé visé.

Pour le même remplacement ou le même projet, cette période ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois. Si la Société, désire prolonger la durée de l'affectation temporaire au-delà de ce délai, elle doit préalablement en discuter avec les représentants de l'Association, à la suite d'un avis écrit. Selon la nature du besoin opérationnel, les parties conviennent, s'il y a lieu, du délai de prolongation de

l'avancement temporaire. La nature du congé de la personne remplacée ou l'échéancier du projet sont notamment pris en considération.

Si les parties ne conviennent pas d'une prolongation avant l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois, la Société doit réaffecter l'employé à son poste primaire ou lui offrir un poste permanent. La décision de la Société est communiquée à l'Association par écrit.

Une (1) fois par année, dans le cadre du Comité mixte national, les parties font un bilan de la situation des employés temporairement affectés.

4.1.8. Étudiant stagiaire

Personne inscrite à un programme d'études offert dans un établissement d'enseignement.

4.1.9. Consultants

La Société vérifiera la possibilité d'assigner le travail aux employés actuels de l'APS avant de considérer l'embauche de consultants provenant de l'extérieur

4.1.10. Année civile

Période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Désigne CBC/Radio-Canada et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs de CBC/Radio-Canada.

4.1.11. Journée

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

4.1.12. Jour ouvrable

Dans le cadre de l'application de l'article 19, les journées du lundi au vendredi inclusivement sont considérées comme étant des jours ouvrables sauf si elles sont déterminées comme étant des jours fériés par la Société.

4.1.13. Grief

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

S.D 24 Mars 2022

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 permettent de promouvoir les intérêts fondamentaux qu'ont en commun la Société et ses employés. Dans le cadre de cette relation, l'information est entièrement partagée, les préoccupations sont soulevées à la première occasion et tous les efforts sont 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 est formé à l'échelon national (le « Comité mixte national »).

5.3.

a) Des réunions régulières du Comité mixte national ont lieu au minimum une fois tous les trois (3) mois.

Un membre de l'équipe de Direction des relations industrielles ou des ressources humaines représente la Société au sein du Comité mixte national, supervise et coordonne les dossiers et problèmes urgents soulevés par ce Comité, de même que leur résolution.

Les parties s'efforcent de se rencontrer en personne, mais elles reconnaissent que cela n'est pas toujours possible

Les procès-verbaux sont 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.

b) Les rencontres du Comité mixte national prennent la forme d'un forum pour partager de l'information ou discuter des questions thématiques, y compris, mais non de façon limitative, des griefs et de toute autre activité ou initiative de relations industrielles pouvant avoir des conséquences sur l'Association ou sur ses membres.

Dans le cadre de l'application de la présente convention collective, les membres du Comité mixte national peuvent notamment aborder les sujets suivants : révision annuelle des salaires (article 5.3 d)), de l'évaluation du rendement (article 10.6), de la formation et du développement (article 11.2), de la dérogation d'affichage (13.3), de l'impartition (article 15.1), du réaménagement des effectifs et des licenciements (article 16.1) et des griefs déférés au palier national (article 19.5.1).

Le Comité mixte national peut également discuter des changements à apporter à tout article de la convention collective, afin de favoriser une compréhension commune de l'application de la présente convention.

c) Le Comité mixte national peut également 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 rend disponible à chaque employé une copie de ses politiques en matière de ressources humaines et de toutes les modifications s'y rapportant. La Société discute 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.

Sous réserve du paragraphe suivant, 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.

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 dans le cas de violation majeure.

d) Avant de commencer la révision annuelle des salaires, les parties se réunissent pour identifier les sujets de préoccupation mutuelle. Un avis de rencontre est acheminé à l'Association au moins dix (10) jours avant la date prévue. Une autre réunion est 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) Entre chacune des rencontres prévues au paragraphe 5.3 a), les parties maintiennent des rencontres régulières permettant de discuter de leurs préoccupations respectives. Un bilan sommaire des enjeux discutés est présenté dans le cadre du Comité mixte national.

5.4. Des comités mixtes locaux sont 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. S'il y a lieu, un bilan sommaire de ces comités est présenté lors de chaque Comité mixte national.

S. D. 24 Mars 2022

ENTENTE

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

6.1.

L'Association informe 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 donne à la Société un préavis d'au moins quatre (4) périodes de paie de toute modification envisagée de la somme de la retenue autorisée. La date d'entrée en vigueur de la modification correspond 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.

6.4.

Au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois et pour les périodes de paie du mois précédent, la Société envoit 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.

6.5.

Au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois, la Société fournit à l'Association la liste des employés retirés de celle des déductions en y indiquant la raison du retrait.

S.D. 24 Mar 2022

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 les 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 n'est pas refusée de manière injustifiée. Lorsque la Société donne son consentement, l'Association s'assure que ces activités n'interfèrent pas avec le fonctionnement de l'entreprise.

7.3. L'Association ou un tiers en son nom n'utilisent pas les installations, moyens de communications ou de reproduction de la Société, sans préalablement obtenir son approbation.

S.D. 24 Mars 2022

ARTICLE 8 - INFORMATION

8.1. Une fois par an, la Société fournit 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.

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

8.3. L'Association met à la disposition de chaque employé visé par l'unité de négociation un exemplaire électronique de la présente convention collective et de ses amendements.

S. D. 24 Mars 2022

Entente

ARTICLE 9 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.1.

Sous réserve des besoins du service, la Société accorde 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 doivent être soumises par courrier électronique au gestionnaire immédiat de l'employé visé avec copie au Service des relations de travail concerné, au moins sept (7) jours ouvrables avant la date du début du congé.

Lorsque la durée du congé requis est supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs, la demande doit être formulée au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

9.2.

La Société maintient le salaire d'un employé à qui l'on a accordé un congé non payé conformément à l'article 9.1. Le service n'est 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. La Société joint aux cotisations syndicales à partir desquelles elle effectue ce recouvrement un état de compte sur lequel doivent figurer les dates et le nom des employés qui bénéficient d'un tel congé.

9.3.

Si des employés sont élus ou désignés pour travailler en permanence pour l'Association, la Société leur accorde, 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 peut combler le poste laissé vacant.

9.4.

Les demandes de congé identifiées dans l'article 9.3. sont soumises par courrier électronique au Service des relations de travail concerné au moins vingt (20) jours ouvrables 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 maintient le salaire et les avantages sociaux auxquels celui-ci a droit. Pour en recouvrer le coût, la Société déduit, 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 figureront les dates et le nom des employés qui bénéficient d'un tel congé, est joint aux cotisations syndicales à partir desquelles la Société a effectué ce recouvrement.

9.5.

Lorsque le poste de l'employé au sein de la Société est 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 ajustements de plage salariale non tributaires du

rendement individuel. Toutes les augmentations salariales accordées à l'employé en vertu de cet article sont déduites des cotisations dues à l'Association de la manière décrite à l'article 9.4.

9.6.

De plus, lorsque, dans le cadre de la procédure d'évaluation du rendement, un gestionnaire évalue le travail d'un employé qui vient de réintégrer son poste après un congé non payé prévu à l'article 9.3, il prend en compte les services en matière de relations industrielles rendus par l'employé à la Société.

9.7.

Les employés qui bénéficient d'un congé en vertu de l'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.

9.8.

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 n'est 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 cinq (5) représentants de l'Association pour une réunion du Comité mixte national ou une séance de négociation.

Toute demande à ce sujet est soumise par écrit ou par courrier électronique au gestionnaire de l'employé visé, avec une copie au représentant concerné du Service des relations de travail, au moins sept (7) jours ouvrables avant le début de telles rencontres. Lorsque la durée du congé requis est supérieure à cinq (5) ouvrables consécutifs, la demande est formulée au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

S. O. 24 Mars 2022

Entente

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 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 bénéficient de ce processus. Les parties conviennent que les composantes de développement professionnel et de carrière doivent être intégrées dans le processus de gestion du rendement. Les parties conviennent que la gestion du rendement ne se substitue pas à un processus disciplinaire.

10.2.

Aux fins de la gestion du rendement, les critères suivants s'appliquent :

a) Les priorités sont alignées avec celles de la Société. Le gestionnaire et l'employé se rencontrent pour discuter et établir les priorités au début du processus de gestion du rendement en fonction des besoins opérationnels et du service. Ces priorités peuvent évoluer au besoin au cours du cycle.

b) La Société s'assure que les employés comprennent les priorités. Les priorités sont documentées dans l'outil de gestion du rendement.

c) L'employé peut discuter de son rendement avec son gestionnaire au cours du cycle courant.

d) À la fin du processus, 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. Si l'employé est en désaccord avec l'évaluation de son rendement, il peut le signifier par écrit à son gestionnaire. Les commentaires de l'employé sont conservés à son dossier et demeurent accessibles.

10.3.

La seule procédure utilisée pour la gestion du rendement est celle prévue et diffusée par la Société pour le personnel non-affilié et les employés APS. Cette procédure, incluant le formulaire et l'échéancier, est appliquée de façon constante et uniforme à l'égard de tous les employés.

10.4.

La Société fait part de tout changement à la procédure de gestion du rendement à l'Association et recueille ses commentaires avant son approbation finale et son 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 les écarts entre la performance attendue et observée, lesquelles peuvent inclure de la formation ou du développement professionnel.

10.6

Les questions et les désaccords soulevés par un employé dans le cadre de l'évaluation du rendement peuvent être traités dans le cadre du Comité mixte national. Le Comité mixte national se penche sur les questions et désaccords qu'une fois qu'ils ont été officiellement soumis par écrit au gestionnaire de l'employé ou à un représentant des Ressources humaines. Avec l'autorisation de l'employé, le représentant de l'Association est avisé du désaccord soulevé au gestionnaire.

S. D. 24 Mar 2022

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 tient 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 reçoit l'attention nécessaire et reconnaissant que l'Association peut faciliter le processus en étant bien informée, la Société s'engage, à l'occasion des réunions du Comité mixte national, à effectuer une revue annuelle de ses plans et activités de formation et de développement. Dans le cadre de la revue annuelle, une attention particulière est accordée aux formations visant le développement des connaissances techniques des employés.

S. D. - 24 Mars 2022

ARTICLE 12 - DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

12.1.

Les parties reconnaissent que la motivation et, conséquemment, l'engagement et la productivité des employés sont accrues lorsque ceux-ci ont une compréhension des possibilités de progression et d'opportunité de carrière, des moyens d'y accéder et des probabilités de succès.

Dans cet esprit, les gestionnaires discutent avec leurs employés des opportunités de formation pouvant leur être offertes et prennent en considération les intérêts professionnels des employés ainsi que les priorités de la Société. Les opportunités de formation visent notamment la mise à jour des compétences des employés, et ce, en respect des plans et des priorités stratégiques déterminées par la Société.

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 fournit aux employés qui en font 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.

S.D. 24 Mar 2022

ARTICLE 13 - AFFICHAGE DE POSTES VACANTS

13.1.

Lorsqu'au sein de l'unité de négociation, des postes permanents doivent être comblés, la Société s'engage à appliquer les procédures de dotation prévues à l'Annexe C (Dotation en personnel). Le contenu de l'Annexe C est spécifié par les paragraphes 13.2 et 13.3.

13.2.

Lorsqu'au sein de l'unité de négociation des postes contractuels doivent être comblés, la Société applique le contenu de l'Annexe C, sauf que l'affichage n'est que de sept (7) jours calendrier. En procédant à l'affichage national, la Société n'est pas automatiquement responsable des frais de relocalisation du candidat choisi. Ces frais sont remboursés uniquement à la discrétion de la Société, et ce, sans créer de précédent.

13.3.

Les parties reconnaissent qu'exceptionnellement il peut exister des motifs justifiant la nomination 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 procède à des consultations préliminaires avec l'Association pour ces raisons ou toute autre raison et fournit tous les détails, aux réunions des comités mixtes.

S.O.
24 Mar 2022

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.

Les conditions de travail des employés contractuels sont celles prévues à l'Annexe A (Contrat de travail). Les références prévues à toute lettre visant l'embauche d'un employé contractuel doivent respecter son contenu, sans pour autant en reprendre l'intégralité. Le contrat de travail fait partie de la présente convention collective.

14.3.

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.

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.

De plus, la Société s'engage à fournir à l'Association une copie des lettres d'offre ou des 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.

14.4.

La Société offre aux employés contractuels, qui cumulent trois (3) ans de service continu dans le même titre d'emploi, la même plage salariale et dans le cadre du même mandat professionnel, la possibilité d'accéder à la permanence. Par le même mandat professionnel, les parties réfèrent au même remplacement ou au même projet et non pas à une succession de besoins distincts les uns des autres. La décision de la Société de modifier sa structure organisationnelle n'affecte pas le cumul des trois (3) années de service continu si la nature du mandat demeure inchangée.

À l'entière discrétion de la Société, cette offre peut être présentée avant le délai prévu au précédent paragraphe ou à un employé contractuel qui bien qu'il cumule trois (3) ans de service continu ne rencontre pas l'ensemble des critères de conversion. Dans ces deux (2) situations, l'employé peut manifester son intérêt pour la conversion de son statut d'emploi. La décision de convertir le statut de l'employé contractuel demeure à l'entière discrétion de la Société.

Si la Société désire prolonger la durée du contrat au-delà du délai de trois (3) ans, elle doit préalablement en discuter avec les représentants de l'Association. Selon la nature du besoin opérationnel, les parties conviennent, s'il y a lieu, du délai de prolongation du contrat. La nature du congé de la personne remplacée ou l'échéancier du projet sont notamment pris en considération.

L'offre de conversion du statut contractuel au statut permanent n'est formulée qu'à une seule reprise. Elle est remise à l'employé contractuel par écrit. Dans les vingt (20) jours ouvrables de son envoi, ce dernier doit répondre par écrit à la Société. L'Association reçoit copie de l'offre de conversion et de la réponse de l'employé contractuel visé.

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. La décision de convertir le statut de l'employé contractuel demeure à l'entière discrétion de la Société.

Les employés qui choisissent de demeurer contractuels peuvent être déplacés dans le cadre du processus de réaménagement des effectifs, sauf dans les situations prévues aux alinéas 16.8 b) et c).

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 aux paragraphes 5.3 e) ou 5.4.

S. O. 24 Mars 2022

ENTENTE

ARTICLE 15 - IMPARTITION

15.1.

La Société s'engage à consulter l'Association lorsqu'elle considère 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 procède à une telle impartition, la Société s'informe, 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 encourage, 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 reçoivent, 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.

S. D 24 Mars 2022

Entente

ARTICLE 16 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT

16.1.

Les parties conviennent que l'annexe « E » (Procédure relative au réaménagement des effectifs) fait partie de la présente convention et est précisée par les dispositions énoncées ci-après. En cas de divergence entre l'annexe « E » et l'article 16, le contenu du présent article à préséance.

Lorsqu'un réaménagement des effectifs est nécessaire, l'équipe de la direction où le réaménagement a lieu, en consultation avec un représentant de la Direction des relations industrielles et des ressources humaines, développe conjointement des plans en vue de maximiser les besoins opérationnels et de minimiser l'impact sur les employés.

Avant d'émettre des avis de postes excédentaires, la Société étudie la possibilité de réaffecter les employés touchés. Afin de minimiser la nécessité de déclarer des postes excédentaires, la Société communique ces plans généraux à l'Association dans le cadre d'une réunion spéciale du Comité mixte national.

16.2.

S'il y a plusieurs postes similaires à l'intérieur d'un même service et que certains d'entre eux doivent être abolis, la Société conserve 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 est retenu. 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 fait connaître son intention à l'Association avant l'émission d'un avis de postes excédentaires.

Aux fins d'évaluation des candidats, la Société utilise la procédure de gestion du rendement énoncée à l'article 10 de la présente convention collective, et considère, à tout le moins, les trois (3) derniers cycles complets d'évaluation au dossier des employés au moment de leur licenciement, de même que les critères nécessaires et reliés au poste à pourvoir.

- Avis de poste excédentaire

16.3.

La Société fournit 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 procèdent, pour ce faire, en toute confidentialité.

L'Association peut rencontrer les employés licenciés avant leur départ. Les employés licenciés se voient remettre les coordonnées de leur représentant de l'APS. Lorsqu'un ou des employés licenciés refusent de rencontrer l'Association, la Société en avise ses représentants.

- Comité de réaménagement des effectifs

16.4.

Lorsque la Société remet à l'Association une copie d'un avis de postes excédentaires, conformément au paragraphe 16.3, une rencontre du Comité local sur le réaménagement des effectifs est convoquée.

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.

16.5.

Le rôle du Comité est de gérer efficacement le processus de réaménagement des effectifs et de s'assurer que les besoins opérationnels et les répercussions sur les employés sont pris en compte.

Le processus de réaffectation suivant est appliqué à supposer que l'employé permanent touché par le réaménagement des effectifs possède les compétences et les habiletés requises :

a) Le Comité détermine les possibilités de réaffectation des employés touchés. Il vérifie quels sont les postes vacants, les employés à l'essai, les employés temporaires et les employés contractuels, conformément au paragraphe 16.8.

b) Une fois ces possibilités déterminées, le Comité consulte le supérieur hiérarchique direct du poste visé afin de bien cerner les compétences et habiletés requises pour occuper le besoin à combler.

c) Sous réserve des conditions prévues au présent article, s'il est déterminé que le candidat possède les compétences et les habiletés pertinentes pour exécuter les tâches, il est invité à passer une entrevue. Les employés qui expriment leur intérêt pour le poste, mais qui ne possèdent ni les compétences ni les habiletés ne sont pas invités à une entrevue.

Les employés qui répondent aux principaux critères de compétences et qui, selon la recommandation du Comité, auront besoin d'une période d'orientation et d'essai n'excédant pas trois (3) mois sont invités à une entrevue.

- Postes vacants

16.6.

Si le Comité du réaménagement des effectifs évalue qu'un employé permanent touché par le réaménagement possède les compétences et les habiletés pour exécuter les tâches d'un poste vacant, l'employé permanent touché est invité à une entrevue et sa candidature est considérée de façon préférentielle.

De plus, l'employé permanent touché par le réaménagement est convoqué à une entrevue visant à combler un poste vacant au sein de la Société 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.

16.7.

Dans tous les cas, 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 compétence et habiletés égales, la candidature de l'employé visé par le réaménagement est retenue.

Un employé a droit à une réembauche préférentielle s'il a été employé dans la même affiliation couvrant le poste vacant et s'il n'a pas été licencié pendant plus de douze (12) mois.

La réembauche préférentielle se fait habituellement dans l'établissement où le licenciement a eu lieu. Toutefois, 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.

- Employé à l'essai

16.8.

Si le Comité du réaménagement des effectifs évalue qu'un employé permanent touché par un réaménagement des effectifs possède les compétences et les habiletés requises pour exécuter les tâches d'un employé à l'essai, l'employé permanent se voit offrir ce poste. Si l'employé permanent accepte le poste, l'employé à l'essai est licencié suite à un préavis écrit d'un (1) mois ou d'une indemnité de préavis.

- Employé en affectation temporaire

16.9.

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

- Employé contractuel

16.10.

Les postes contractuels suivants ne sont pas touchés ou inclus dans le processus de réaménagement des effectifs :

a) Les employés contractuels qui comptent moins de quatre (4) ans de service continu ne sont pas touchés par le processus de réaménagement des effectifs.

b) Les employés contractuels qui travaillent uniquement sur un projet spécial dont les dates de début et de fin sont connues ne sont pas inclus dans le processus de réaménagement des effectifs.

c) La Société peut déterminer que les employés contractuels qui remplissent des rôles/tâches spécialisés ou qui possèdent des compétences ou des habiletés peu répandues sur le marché de l'emploi ne sont pas touchés par un réaménagement des effectifs.

d) Les rôles spécialisés et les projets spéciaux ne représentent pas plus de soixante (60) employés. La Société en fournit une mise à jour de la liste des employés contractuels protégés à l'Association avant le 1er avril de chaque année. Tant que la Société ne remet pas une mise à jour de la liste à l'Association, la liste précédente demeure en vigueur.

e) Au moment d'un réaménagement des effectifs, le Comité examine la liste des employés contractuels pour déterminer s'ils doivent être inclus ou non dans le processus de réaménagement des effectifs.

- Groupe salarial inférieur

16.11.

Si aucun poste de même groupe salarial n'est disponible, la Société, par l'entremise du Comité du réaménagement des effectifs, offre à un employé touché par le réaménagement une réaffectation à un poste vacant à une plage inférieure s'il se qualifie sur le plan des compétences et des 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 est 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.

- Aide à la réinstallation

16.12.

Si au cours du réaménagement des effectifs, on offre à un employé permanent un poste dans une autre localité où la Société a un établissement et qu'il accepte, la Société lui fournit 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 de déménagement de ses effets personnels; et
- Le coût du transport de l'employé et de sa faille dans la nouvelle localité.

Sauf entente contraire entre les parties, le total de cette aide financière ne doit pas excéder onze mille dollars (11 000$).

S. D. 24 Jan 2024

ENTENTE

ARTICLE 17 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

17.1.

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 favorisent et font 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.

17.4.

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.

17.5.

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.

17.6.

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 doit tout mettre en œuvre pour offrir la formation nécessaire, et ce, sans frais pour l'employé.

17.7.

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.

S.O. 24 Mar 2022

ENTENTE

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 gestionnaire.

18.2.

Les employés 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 sont maintenues. L'horaire normal de tous les employés inclut deux (2) jours de repos consécutifs par semaine.

Dans le cas où un employé travaille un des deux jours de repos consécutifs, il est rémunéré immédiatement au taux régulier majoré de 50% (1.5) ou l'équivalent en congé compensatoire. Les heures travaillées ne sont pas prises en compte dans le calcul des cinq cent vingt (520) heures utilisées pour calculer les heures supplémentaires sur une base trimestrielle. Si un employé accepte de séparer ou de changer ses deux (2) jours de repos consécutifs, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas.

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) sont rémunérées au taux normal ou par un congé compensatoire équivalent. Toutes les heures travaillées dans un trimestre en sus de 520 heures sont rémunérées au taux régulier majoré de 50 % (1,5) ou par un congé compensatoire équivalent. Cet article est appliqué sur une base de prorata pour toutes les heures travaillées en deçà de 13 semaines. Lorsque, en fin de trimestre (13 semaines), des heures supplémentaires travaillées n'ont pas été payées, l'employé et son gestionnaire concluent 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.

18.3 Procédures pour les employés "sur appel"

Les employés « sur appel » sont ceux à qui la Société demande par écrit de demeurer disponibles en dehors de leur quart de travail pour répondre à des appels.

Une confirmation écrite du statut de disponibilité « sur appel » de l'employé est fournie à chaque employé concerné par son gestionnaire, et elle mentionne la durée pendant laquelle l'employé sera considéré comme étant « sur appel ».

Les employés « sur appel » doivent être joignables par téléphone en tout temps. Lorsqu'ils sont contactés, ils doivent être en mesure d'effectuer leur travail dans un délai d'une (1) heure. Si le travail ne peut pas être effectué à distance, l'employé doit être en mesure de se rendre aux installations de la Société dans un délai d'une (1) heure. Selon la nature des besoins opérationnels, l'employé « sur appel » et son gestionnaire peuvent prévoir des modalités différentes de celles préalablement énoncées dans le présent paragraphe.

Les employés « sur appel » sont payés selon les modalités suivantes :

a) Pour le premier appel, ils sont payés pour un minimum de trois (3) heures à taux régulier. Si l'employé travaille au-delà des trois (3) heures prévues au présent alinéa, il est rémunéré au taux régulier majoré de 50% (1,5) ou par un congé compensatoire équivalent. Tout appel supplémentaire reçu à l'intérieur des trois (3) heures suivants le premier appel reçu, n'entraîne pas de paiement supplémentaire.

b) Tout appel subséquent reçu après la période de trois (3) heures prévues au précédent paragraphe entraîne un paiement d'un minimum de 1,25 heures à taux régulier. Si l'employé travaille au-delà des 1,25 heures prévues au présent alinéa, il est rémunéré au taux régulier majoré de 50% (1,5) ou par un congé compensatoire équivalent. Tout appel supplémentaire reçu à l'intérieur des 1,25 heures suivants l'appel reçu, n'entraîne pas de paiement supplémentaire.

   Si l'employé « sur appel » doit se déplacer sur les lieux de travail, il est alors payé un minimum de trois (3) heures à taux régulier. Si l'employé travaille au-delà des trois (3) heures prévues au présent alinéa, il est rémunéré au taux régulier majoré de 50% (1,5) ou par un congé compensatoire équivalent.

c) Lorsqu'un employé est «sur appel» lors de ses jours de repos hebdomadaires (par exemple, le samedi et le dimanche), l'heure permettant de déterminer à quel moment la rémunération prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe s'applique est fixée à minuit et une minute (00 :01) et ce, pour chacun de ses jours de repos hebdomadaires.

d) Les heures sur appel travaillées ne sont pas prises en compte dans le calcul des cinq cent vingt (520) heures utilisées pour calculer les heures supplémentaires sur une base trimestrielle.

e) En plus des sommes prévues aux alinéas a) et b) du présent paragraphe, les employés reçoivent, pour les deux milles (2 000) premières heures où ils sont « sur appel », une compensation par heure « sur appel » de 2,00$ de l'heure. Au-delà des deux milles (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'heure «sur appel» pour un employé ne peut excéder quatre milles (4 000) heures par année.

f) Les employés «sur appel» qui doivent retourner au bureau peuvent demander le remboursement des frais encourus, conformément aux politiques institutionnelles et en accord avec leur gestionnaire.

18.4

Bien que les dispositions prévues au paragraphe 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 gestionnaires un recours dans le cas de situations extrêmes.

18.5

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 18.7 ci-dessous, l'employé peut en faire part par écrit à son gestionnaire. Celui-ci étudie la situation et, s'il y a lieu, prend 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 18.7 ci-dessous, le gestionnaire s'assure 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 régulier 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;
f) en accordant une combinaison de d) et de e) ci-dessus;
g) les demandes d'absences payées autorisées sont la seule responsabilité des employés concernés.

18.6

La Société s'efforce de prévoir tout congé compensatoire accordé en vertu des alinéas d) ou f) du paragraphe 18.5 à un moment qui est acceptable de part et d'autre. Cependant, si l'employé et son gestionnaire ne parviennent pas à un accord, ce dernier 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 entre la Société et l'Association.

18.7

Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il est rémunéré au taux régulier majoré de 50 % (1,5) pour chaque heure travaillée, avec une créance minimale de quatre (4) heures.

18.8

Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant la période comprise entre minuit et 7h, il est rémunéré au taux régulier majoré de 15 % pour chaque heure travaillée pendant cette période. Les parties conviennent que cette prime de nuit n'est 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.

S.O. 24 Mar 2022

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

19.1. Mesures disciplinaires

a) Toute mesure disciplinaire imposée à un employé peut être à l'origine d'un grief. La politique de la Société 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.

b) À chaque étape de la procédure disciplinaire, y compris pendant une entrevue disciplinaire et au moment de l'imposition de mesures disciplinaires, la Société informe l'employé de tous les faits sur lesquels ses représentants appuient leur position. Ces faits sont également communiqués à l'Association si l'employé en fait la demande.

19.2. Procédures de règlement de griefs

a) 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 font preuve de diligence dans le traitement des plaintes et des différends portés à leur connaissance, et avant de formuler un grief, s'efforcent d'aplanir les divergences de vues au palier de gestion et de représentation syndicale le plus près de l'employé concerné.

b) 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 peuvent demander l'intervention d'un facilitateur interne ou d'un médiateur.

Avant le début d'une médiation, les parties s'entendent 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.

À 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.

c) 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 gestionnaire immédiat tentent de régler la plainte par la voie du dialogue et de la compréhension réciproque. Les employés préviennent leur gestionnaire immédiat du fait qu'ils formulent une plainte en vertu de cet article, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou suivant la prise de connaissance de ces circonstances.

L'employé (ou le groupe d'employés) et son gestionnaire immédiat tentent de régler la plainte dans les dix (10) jours ouvrables suivant son dépôt.

d) Même si les deux parties souhaitent régler à l'amiable les plaintes déposées en vertu du paragraphe 19.2 c), 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 rencontre son gestionnaire immédiat.

Lorsqu'un employé ne peut s'entretenir directement avec son gestionnaire immédiat d'une plainte prévue au paragraphe 19.2 c) ou préfère une autre approche, l'employé ou l'Association peut plutôt s'adresser au supérieur du gestionnaire immédiat ou au représentant local des Ressources humaines, dans les délais énoncés au paragraphe 19.2 c).

19.2.1. Première étape (Grief au palier local)

a) Lorsqu'une plainte n'est pas réglée en vertu des paragraphes 19.2 c) et d), 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.

b) Le grief est 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 19.2 c). Une copie du grief est remise au représentant local des Ressources humaines.

c) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt d'un grief à cette première étape, les parties se réunissent pour tenter sincèrement de régler le grief au niveau local. Un représentant de l'Association et le représentant local des Ressources humaines sont présents à cette réunion. Le gestionnaire immédiat ou son supérieur, ainsi que le plaignant, peuvent également assister à cette réunion.

19.2.2. Deuxième étape (Grief au palier national)

a) Si le grief n'est pas réglé à la première étape (article 19.2.1.), l'Association demande, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion dont il est question au paragraphe 19.2.1 c), que le grief soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité mixte national.

L'Association présente une telle demande par écrit au membre de l'équipe de Direction des relations industrielles ou des ressources humaines représentant le Comité national mixte qui en fait suivre une copie au gestionnaire immédiat de l'employé ou du groupe d'employés ayant soumis le grief.

Le directeur des Relations industrielles fournit à l'Association une personne-ressource qui est chargée de traiter des questions touchant l'Association.

b) Après que le Comité mixte national se soit penché sur le grief, la Société communique sa réponse par écrit à l'Association et en envoie une copie au plaignant. Un grief peut faire l'objet d'au plus deux (2) réunions du Comité mixte national, sauf s'il en a été décidé autrement par les parties.

c) 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, peut faciliter le règlement du grief.

d) 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 19.2.2. Le grief doit être soumis par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances qui en sont à l'origine.

19.2.3. Troisième étape (Arbitrage)

a) 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 (article 19.2.2.).

b) Les parties tentent 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.

19.3 Si l'Association ou la Société 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 peut le faire par écrit auprès du Comité mixte national dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou suivant la prise de connaissance de ces circonstances. Le Comité mixte national traite alors le grief conformément à la manière décrite aux paragraphes 19.2.2. b) et c).

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

19.5 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 en clos.

19.6 Coûts de l'arbitrage

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

b) 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.

19.7 Délais

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

S. D. 24 Mars 2022

Entente

ARTICLE 20 - PROGRAMMES POUR LES ÉTUDIANTS

Les programmes pour les étudiants permettent :

a) la réalisation d'un stage d'apprentissage approuvé par un établissement d'enseignement reconnu;

b) le travail à temps partiel lié à un programme d'études auquel l'étudiant est inscrit.

Le stage ou le travail effectué par un étudiant dans le cadre de ce programme ne vise pas le remplacement des employés permanents ou contractuels en poste. Le stage ou le travail effectué par un étudiant ne peut permettre de combler un poste laissé vacant ou restreindre l'embauche d'un employé temporaire.

Seuls les articles suivants s'appliquent aux étudiants : articles 1, 4, 5, 6 et 23. Les étudiants ne peuvent participer au programme d'avantage sociaux ni au régime de retraite des employés de la Société ni recevoir une compensation en lieu et place des avantages sociaux et du régime de retraite.

Les conditions salariales des étudiants sont prévues à la *Grille salariale pour les étudiants*. Cette grille ne fait pas partie intégrante de la présente convention collective et son application ne peut faire l'objet d'un grief. La *Grille salariale pour les étudiants* peut être modifiée à la discrétion de la Société. Celle-ci discute de tout changement avec l'Association.

Les problématiques liées à l'application de cet article peuvent être traitées par le Comité mixte national. Le processus de grief ne s'applique qu'à son application générale.

S.O. 24 Mars 2022

Entente

ARTICLE 21 - COMITÉ CONSULTATIF SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

21.1

Les parties conviennent que tout changement au mode de fonctionnement du Comité consultatif des avantages sociaux (ci-après, "CCAS") est intégré aux présentes, le cas échéant.

Dans l'intervalle, soit entre la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et l'adoption de tout changement les parties maintiennent le *statu quo* en ce qui concerne le mode de fonctionnement du CCAS.

S.O 24 Mar 2022

ARTICLE 22 - REPRÉSENTATION

22.1.

L'Association avise les représentants désignés de la Direction des relations industrielles de toute modification apportée à la liste de ses dirigeants et de ses délégués à l'échelon national.

De la même façon, la section locale de l'Association avise le représentant local de la Direction des relations industrielles concernée, 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.

22.2.

La Société soumet à l'Association les noms des représentants de la Direction des relations industrielles.

S. D. 24 Mar 2022

ENTENTE

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

23.1

Dans les six (6) mois qui précèdent l'expiration de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, obliger l'autre partie à amorcer les négociations collectives en vue de renouveler ou de réviser la convention collective ou d'en inclure une nouvelle. À moins d'avis contraire, la présente convention collective entre en vigueur le 1er avril 2022 et s'applique jusqu'au 31 mars 2025.

23.2

Les parties reconnaissent qu'il s'agit d'une convention collective « évolutive » qui peut être modifiée d'un commun accord entre elles au cours de son application.

S. D. 24 Mar 2022

ENTENTE

ANNEXE A - CONTRAT DE TRAVAIL

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 du gestionnaire 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 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 processus de révision salariale annuel. Cette révision peut être effectuée, selon le bon vouloir de la Société, dans le cadre du processus de révision salariale annuel, 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 d'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 réajustement du salaire de base entre en vigueur au début du nouveau contrat.

Au titre du régime de rémunération, les modalités applicables à l'employé sont celles qui correspondent à la plage salariale liée à sa fonction.

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 participe au programme d'avantages sociaux de la Société. 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 **4**.

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. Congés annuels et autres congés

Si la durée du présent contrat est d'un (1) an ou plus, l'employé a droit à des congés annuels payés, conformément aux dispositions de la politique de la Société concernant les congés annuels. 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 congés annuels auxquels il a droit pendant la durée du présent contrat. Les jours de congés annuels non utilisés ne peuvent être reportés à un contrat subséquent sans l'approbation expresse du gestionnaire ou de son délégué autorisé.

Si la durée du présent contrat est de moins d'un (1) an, l'employé a droit à un certain nombre de jours de congés annuels, calculés au prorata de la durée de son contrat, selon les dispositions de la politique de la Société concernant les congés annuels. L'employé doit prendre les congés annuels auxquels il a droit

pendant la durée du présent contrat. Les jours de congés annuels non utilisés ne peuvent être reportés à un contrat subséquent sans l'approbation expresse du gestionnaire ou de son délégué autorisé.

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

En cas de résiliation du présent contrat en vertu de la clause no 11 ou 12 ci-dessous, le nombre de jours de congés annuels 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 congés annuels est comparé aux congés déjà pris par l'employé, le cas échéant; la différence est payée ou réclamée à l'employé, selon le cas.

L'employé a droit à la rémunération accordée pour les jours fériés énumérés dans la politique de la Société concernant les 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 de son gestionnaire 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 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 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 d'un (1) an

Si la durée du présent contrat est de moins d'un (1) an, ou si la période de service continu de l'employé à la Société est de moins d'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.

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

(i) Plus de un (1) an, mais moins de quatre (4) ans

Lorsque l'employé compte plus d'un (1) an, mais moins de quatre (4) 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 soixante (60) jours civils à l'employé.

(ii) Plus de quatre (4) ans, mais moins de dix (10) ans

Lorsque l'employé compte plus de quatre (4) 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 quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'employé.

(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 vingt (120) jours civils à l'employé.

d) Plus de quatre (4) 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 ET que l'employé compte quatre (4) ans et plus de service continu à la Société, il est admissible à ce qui suit : un préavis écrit de résiliation ou de non-renouvellement du contrat de deux (2) mois et une semaine de salaire par tranche complète ou presque complète de six (6) 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 11(d) ne peut toucher d'autres indemnités que celles prévues au paragraphe 11(d) ni bénéficier des droits énoncés à l'article 16 de la convention collective.

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.

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.

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 aucun 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.

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.

S.D. 25 Mar 2022

ENTENTE

ANNEXE « B » - GRIEF / GRIEVANCE

Grief / *Grievance*

Lieu et n° du grief / *Location and Grievance no.*
Convention visée / *Agreement involved*
Article(s) visé(s) / *Article Number(s) involved*

Exposé du grief / Grievance

Chef de service du plaignant :
Grievor's Supervisor :

_____

Le grief a-t-il été à l'attention du Chef de service? **Oui** **Non**
Has the grievance been discussed with Supervisor? **Yes** **No**

SIGNATURES

Par qui / *By whom?*

_____ _____

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

No de la reunion / *Local meeting no* **Date**	
Suite / *Action*	**Le délégué / *Representative***
Deuxième étape / *Second step* **Date**	
Suite / *Action*	
Nature du grief / *Type of grievance*	**Date**

S.D. 24 Mar 2022

ANNEXE « C » - DOTATION EN PERSONNEL

1. Pour répondre aux objectifs de la Société, il est nécessaire d'attirer et de conserver les gens les plus qualifiés, étant donné la diversité du marché.

2. Tous les employés de qualification égale qui sont candidats à des postes vacants ont priorité sur les candidats externes.

Tous les efforts doivent être entrepris pour permettre à des personnes issues des groupes historiquement sous-représentés, telles que définis dans les politiques de la Société en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de se présenter et de se développer comme candidats qualifiés. Ces politiques ne font pas partie intégrante de la présente convention collective.

Lorsqu'il n'y a pas de candidat interne disponible, la Société recherche des candidats externes (ce qui peut se produire en même temps que le processus de recherche interne). Le gestionnaire responsable de l'embauche veille à ce que des personnes issues des groupes historiquement sous-représentés, soient représentés parmi les candidats externes.

3. RECRUTEMENT INTERNE

a) Un affichage de poste, rédigé dans les deux (2) langues officielles, faisant état des qualifications, des compétences et des critères clés d'embauche, doit être affiché pendant un minimum de dix (10) jours. Selon le niveau, le poste peut être affiché sur le plan local, régional ou national.

b) Les affectations temporaires de treize (13) semaines ou plus doivent être affichées pendant sept (7) jours.

c) Les candidats internes qui ne répondent pas aux qualifications minimales sont informés verbalement que leur candidature n'est pas retenue.

4. RECRUTEMENT EXTERNE

a) Un recrutement externe peut avoir lieu en même temps que le processus interne. La sélection ne peut être effectuée qu'après la satisfaction du processus interne.

b) Les affichages de postes sont faits dans les deux langues officielles. Les affichages contiennent une référence relative aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'affichage précise les qualifications, les compétences et les critères clés d'embauche.

5. PROCESSUS DE SÉLECTION

a) Un examen des candidatures reçues est complété. Cela donne l'occasion de cibler les candidatures qui correspondent le mieux aux qualifications recherchées pour le poste.

b) Lorsque des comités de sélection sont mis en place, ils doivent comprendre de deux (2) à cinq (5) personnes.

c) Les membres des comités de sélection doivent respecter les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

d) Un certain nombre d'outils d'évaluation peut être utilisé pour faciliter l'évaluation des compétences des candidats. Ils concernent spécifiquement les responsabilités de l'emploi ou la capacité à faire le travail (par exemple : test informatique, exercices écrits spécifiques). Les «tests» dont l'objectivité n'a pas été vérifiée doivent être évités.

e) Tous les candidats non retenus après l'entrevue doivent être informés de la décision finale. Le gestionnaire responsable de l'embauche doit donner les raisons pour lesquelles un candidat n'est pas retenu.

6. SÉLECTION ET NOMINATION

a) Si un examen médical constitue une exigence professionnelle normale, selon les spécifications du poste, le candidat doit se soumettre à l'examen, aux frais de la Société, avant qu'une offre soit présentée.

b) Tous les employés, qui occupent un nouveau poste, doivent compléter avec succès une période de probation qui ne doit pas être inférieure à trois (3) mois ni supérieure à un (1) an. Cette période de probation est confirmée par écrit à l'employé. Un employé peut être confirmé au poste à tout moment pendant la période de probation.

c) Tous les nouveaux employés reçoivent une copie du Code de conduite de la Société s'engagent à prendre connaissance des politiques, procédures et des lignes directrices de la Société.

7. DOCUMENTS

Tous les employés doivent fournir tous les documents requis pour les fins de l'embauche. Toute déclaration frauduleuse ou tout défaut de produire les documents requis peut justifier la cessation d'emploi.

8. RÉEMPLOI

Les règles sur le réemploi, déterminées et pouvant être modifiées par la Société s'appliquent. Ces règles ne font pas partie intégrante de la présente convention collective.

S.D. 25 Mar 2022

Entente

~~ANNEXE « D » - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS~~
~~RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS~~

~~1. Lorsqu'il s'avère qu'un événement ou une mesure adoptée résultera selon toute probabilité par un réaménagement des effectifs, des scénarios pour un plan d'action devraient être développés dans le double but de maximiser les possibilités d'affaires et de minimiser les effets négatifs sur les employés. Une consultation avec les Ressources humaines doit avoir lieu dans les plus brefs délais.~~

~~2. Une attention particulière devrait être accordée aux exigences ou aux occasions de communication inhérentes à l'événement ou à la mesure adoptée. Une stratégie de communication devrait être élaborée pour répondre aux besoins de tous les intervenants intéressés, ainsi que pour assurer la transmission d'informations complètes et concrètes.~~

~~3. Les scénarios de plan d'action pour la gestion de l'événement ou de la mesure adoptée, y compris ceux relatifs au réaménagement des effectifs, seront présentés pour approbation à l'échelon d'autorité normalement compétente pour des plans d'action d'une telle ampleur.~~

~~4. Tout réaménagement des effectifs suffisamment important pour justifier l'envoi d'un avis au Ministre du Travail doit être approuvé par le président directeur général de la Société.~~

~~5. Le licenciement d'employés couverts par des conventions collectives est régi par les modalités et conditions des conventions collectives applicables. Pour toute question qui n'est pas spécifiquement traitée dans la ou les conventions collectives applicables, les procédures du manuel de réaménagement de l'effectif doivent s'appliquer.~~

~~6. Le licenciement d'employés non couverts par une convention collective est régi par les procédures se trouvant dans le manuel de réaménagement de l'effectif.~~

~~7. Le réaménagement des effectifs exige la création de comités locaux et nationaux de réaménagement des effectifs. Lorsque des employés régis par des conventions collectives sont touchés, les comités doivent inclure des représentants de la direction et des syndicats concernés. Le rôle de ces comités est de gérer le processus mis en place par la Société et de minimiser les effets défavorables du réaménagement des effectifs sur les individus touchés.~~
~~8. L'indemnité pour longs états de service n'est pas disponible aux employés mis à pied en raison d'un réaménagement des effectifs.~~

S.O. 24 Mai 2022

Entente

ANNEXE « E » - PROCÉDURE RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

1. Autorité

2. Avis

a) Avis au ministre
b) Avis aux représentants des employés
c) Avis aux employés

3. Comités de réaménagement de l'effectif

a) Comités locaux de réaménagement de l'effectif
b) Comité national de réaménagement de l'effectif

4. Services de réorientation de carrière

5. Définitions

a) Employés réguliers
b) Réaffectation
c) Rétrogradation
d) Licenciement
e) Réembauche préférentielle

6. Réaffectation

a) Période d'essai ou d'orientation
b) Rémunération

7. Rétrogradation

a) Période d'essai ou d'orientation
b) Rémunération lors de la rétrogradation
c) Considérations prioritaires

8. Affectations temporaires

a) Rémunération

9. Modalités de départ

a) Indemnité de licenciement
b) Congés
c) Régimes d'avantages sociaux
d) Paiements
e) Obligation de rendre les biens appartenant à la Société lors de la cessation d'emploi

10. Réembauche préférentielle

a) Employés licenciés
b) Rémunération
c) Période d'essai ou d'orientation
d) Ancienneté à la Société
e) Régime de retraite de la Société
f) Congés

PROCÉDURE RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

1. AUTORITÉ

Tout réaménagement de l'effectif doit être approuvé par le chef de la composante touchée. Tout réaménagement de l'effectif devant faire l'objet d'un avis de licenciement collectif au chef de la conformité et de l'application, le cas échéant ou au ministre du Travail (voir le paragraphe 2 a) de la présente Annexe) doit être approuvé par le président-directeur général.

2. AVIS

a) Avis au ministre

ART 212(1) CODE CANADIEN DU TRAVAIL.

Advenant le licenciement de cinquante employés ou plus au sein d'un même établissement, soit simultanément ou échelonné sur au plus quatre semaines, la Société avise par écrit le chef de la conformité et de l'application, le cas échéant ou le ministre du Travail de la situation au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu, conformément aux dispositions relatives aux licenciements collectifs du *Code canadien du travail,* amendées de temps à autre. Il revient au président-directeur général ou à un représentant spécialement nommé par le président-directeur général de transmettre cet avis.

Une copie de cet avis est transmise immédiatement par la Société au ministre de l'Emploi et du Développement social, à la Commission de l'assurance-emploi du Canada et à l'Association qui représente les employés visés, conformément aux dispositions relatives aux licenciements collectifs du *Code canadien du* travail, amendées de temps à autre. Il revient également au président-directeur général ou à un représentant spécialement nommé par le président-directeur général de transmettre cet avis.

b) Avis aux représentants des employés

L'avis transmis à l'Association se fait conformément aux modalités prévues à l'article 16 de la convention collective.

c) Avis aux employés

Conformément aux modalités prévues à l'article 16, un avis est remis aux employés occupant des postes jugés excédentaires. Un représentant des ressources humaines prépare cet avis à partir des informations fournies par la direction concernée.

- Les employés APS qui ont été confirmés dans leurs postes et qui sont affectés par un réaménagement de l'effectif reçoivent, par écrit, un préavis de trois mois, de leur licenciement prochain. Dans certains cas, ils pourront recevoir un salaire en remplacement de (ou d'une portion de) l'avis. Au cours de cette période, la Société prend toutes les mesures possibles pour faciliter la réaffectation de ces employés et leur donne le soutien et la latitude voulus pour trouver un nouvel emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, pour obtenir de la formation ou pour entreprendre les démarches nécessaires en vue de réorienter leur carrière.

- Les employés en congé autorisé, en congé de maladie, en congé de maternité, en congé pour soins d'enfants ou en congé à la suite d'un accident au travail seront avisés que leur poste a été jugé excédentaire en même temps que les autres employés affectés. La période de préavis de trois mois entre en vigueur lorsque ces employés sont prêts à revenir au travail, tel que précisé au paragraphe ci-haut.

- Les employés en période d'essai reçoivent un préavis écrit d'un (1) mois si possible. Ils sont ensuite licenciés. Le délai de préavis ne peut toutefois prolonger la période d'emploi au-delà de la période d'essai fixée. Dans ce cas, une indemnité de préavis doit être versée.

- La Société peut exercer son droit de mettre un terme aux contrats individuels conclus avec ses employés, conformément aux règles et conditions de chaque contrat.

- Lorsque le licenciement affecte la date prévue des congés annuels, la Société fait part, par écrit, aux employés concernés, des modifications apportées aux horaires de vacances.

Les employés visés ont droit à un avis subséquent contenant tous les renseignements pertinents relatifs aux congés annuels, aux avantages sociaux, au salaire, à l'indemnité de licenciement et autres avantages ou rémunérations liés à leur départ.

3. COMITÉS DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

a) Comités locaux de réaménagement de l'effectif

Des comités mixtes locaux de réaménagement de l'effectif sont mis sur pied sous la responsabilité d'un représentant désigné par l'équipe de Direction des relations industrielles ou des ressources humaines.

Le Comité mixte local assure la bonne gestion du processus de redéploiement et de réaffectation préférentielle, conformément à l'article 16 de la convention collective. Pour ce faire, il tient compte des éléments suivants:

- besoins futurs de l'établissement local
- compétences

- possibilités de réaffectation au sein de l'établissement local
- possibilités de réinstallation
- réembauche préférentielle (employés précédemment licenciés)

Le Comité local fait part au Comité mixte national de tout cas particulier nécessitant un examen plus poussé. Si le Comité local de réaménagement de l'effectif identifie, dans d'autres établissements, des possibilités de réaffectation pouvant convenir aux employés affectés, il peut solliciter l'aide du Comité mixte national.

b) Comité national de réaménagement de l'effectif

Sous la responsabilité d'un membre de l'équipe de Direction des relations industrielles ou des ressources humaines, le Comité national de réaménagement de l'effectif est chargé de coordonner les plans et les recommandations concernant les cas de réaffectation, de résoudre des problèmes et d'appliquer les politiques de la Société.

Le Comité national de réaménagement de l'effectif demeure en place aussi longtemps que nécessaire.

4. SERVICE DE RÉORIENTATION DE CARRIÈRE

La Société reconnaît qu'il est justifié d'offrir une aide en réorientation de carrière à ses employés, lorsqu'ils quittent leur emploi. Les types de services offerts dépendent de l'importance, de la complexité et des effets possibles du réaménagement de l'effectif en cause.

Il n'est pas possible d'obtenir un dédommagement monétaire en lieu et place de tels services.

5 DÉFINITIONS

a) Employés permanent

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

b) Réaffectation

La réaffectation, au sein du même groupement, d'un employé permanent occupant un poste excédentaire dans un poste pour lequel il est qualifié. Il s'agit d'un poste de même niveau que le poste jugé excédentaire. Les normes d'affichage habituelles ne s'appliquent pas.

c) Rétrogradation

La réaffectation, au sein du même groupement, d'un employé permanent occupant un poste jugé excédentaire, dans un poste de niveau inférieur pour lequel il est qualifié. L'employé accepte d'être rétrogradé plutôt que licencié.

d) Licenciement

Le départ de la Société, d'employés occupant des postes jugés excédentaires et qui ne peuvent être réaffectés ou rétrogradés ou encore de ceux qui refusent les réaffectations et les rétrogradations qui leur ont été proposées.

e) Réembauche préférentielle

L'embauche, dans les 12 mois suivant le licenciement, d'un employé permanent dans un poste du même groupement pour lequel il est qualifié.

6. RÉAFFECTATION

a) Période d'essai ou d'orientation

Les employés qui sont réaffectés à un autre poste couvert par la présente convention collective exigeant des compétences professionnelles différentes sont soumis à une période d'essai ou d'orientation de trois (3) mois. Cette période peut se prolonger jusqu'à six (6) mois, si nécessaire.

b) Rémunération

Lorsqu'il ne s'agit pas d'une rétrogradation, le salaire des employés réaffectés à un autre poste en raison d'un réaménagement de l'effectif ne peut être inférieur au salaire versé au moment de l'abolition du poste.

7. RÉTROGRADATION

a) Période d'essai ou d'orientation

Les employés occupant des postes jugés excédentaires peuvent accepter une rétrogradation à des postes pour lesquels ils ont les compétences voulues, plutôt qu'un licenciement. Il n'y aura pas de période d'essai ou d'orientation.

b) Rémunération

Les employés APS qui sont rétrogradés à la suite d'un réaménagement de l'effectif et dont le salaire est plus élevé que le salaire normatif du nouveau groupe voient leur salaire identifié comme « salaire contrôlé ». Si le salaire actuel s'avère inférieur au salaire normatif du nouveau poste, la rémunération de l'employé rétrogradé demeure la même.

c) Considérations prioritaires

Pendant un (1) an suivant la date de rétrogradation, la Société donne la priorité aux employés rétrogradés plutôt qu'aux employés non affectés par le réaménagement de l'effectif pour combler un poste de même niveau que leur poste antérieur et pourvu qu'ils aient les compétences voulues.

8. AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Dans la mesure du possible, les employés dont le poste est jugé excédentaire devraient être considérés en priorité pour tout poste temporaire ou contractuel, à condition de posséder les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du poste.

Pendant toute la durée de ces affectations de nature temporaire ou contractuelle, les employés affectés conservent leur statut régulier et le licenciement sera retardé jusqu'à la fin de l'affectation si aucune autre alternative ne s'offre ou aucun poste régulier ne s'ouvre pour lequel l'employé possède les compétences voulues.

a) Rémunération

Si le salaire de l'employé affecté est compris dans la grille salariale normale d'un poste temporaire ou contractuel, il n'y a aucune modification de salaire.

Si le salaire de l'employé affecté dépasse le salaire normal pour un poste temporaire ou contractuel, il est réduit jusqu'à l'échelon supérieur de la grille salariale en vigueur. Dans cette situation, l'employé doit accepter la diminution de salaire.

9. MODALITÉS DE DÉPART

a) Indemnité de licenciement

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. Advenant qu'un employé soit est licencié une seconde fois ou plus, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi représente-une semaine de salaire pour chaque période de service de quatre (4) mois à partir de la date de retour suivant le licenciement précédent.

La politique de la Société concernant les « Départs », ne s'applique pas aux cas de licenciement.

b) Congés

i) Licenciement

Les congés annuels actuels et accumulés sont payables jusqu'à la date du licenciement.

Les créances d'invalidité à court terme ou de congé de maladie accumulées jusqu'au dernier mois complet de service sont conservées en dossier pendant une période de douze (12) mois, au cas où l'employé licencié serait réembauché, conformément à la réembauche préférentielle décrite dans la section suivante.

c) Régimes d'avantages sociaux

i) Assurances-vie

La couverture offerte dans le cadre des régimes suivants :

- Assurance-vie de base
- Assurance-vie facultative
- Assurance-vie temporaire dégressive
- Assurance-vie des personnes à charge - conjoint seulement

Peut être convertie en police individuelle sans preuve médicale d'assurabilité, pourvu que la demande se fasse dans les 31 jours suivant le licenciement. Au cours de la période de 31 jours, la couverture se poursuit, que l'employé ait opté ou non pour la conversion.

ii) Autres assurances

Tous les avantages liés aux couvertures d'assurance ci-bas prennent fin le dernier jour d'emploi:

- Régime facultatif d'assurance décès et mutilation par accident et régime d'assistance voyage
- Régime d'assurance-maladie complémentaire
- Régime de soins dentaires
- Assurance invalidité prolongée
- Assurance-voyages

iii) Régime de retraite de la Société

Les cotisations au régime de retraite et les états de service prennent fin au moment du licenciement. L'employé licencié doit choisir parmi les diverses options inhérentes au régime.

iv) Plan hospitalier/plan médical

Il y a lieu, dans les cas qui s'appliquent, de prendre les arrangements qui s'imposent à l'échelle locale pour émettre un certificat de paiement aux régimes hospitaliers/médicaux en vigueur.

Il incombe à chaque employé visé de prendre les arrangements qui s'imposent en vue de garantir sa couverture, selon les dispositions du régime provincial approprié.

d) Paiements

i) Dernier paiement/indemnité de licenciement

Le dernier paiement pour la période allant jusqu'à la date d'entrée en vigueur du licenciement, inclusivement, comprendra le paiement des créances de congés annuels restantes et tout autre montant dû à l'employé. Si le statut de l'employé demeure inchangé jusqu'au licenciement, le paiement final est versé le dernier jour de travail ou dans les jours qui suivent.

ii) **Relevé d'emploi (Certificat d'assurance-emploi)**

La Société prépare le relevé d'emploi et l'achemine à l'employé le dernier jour de travail ou dans les jours qui suivent, pourvu que le statut de l'employé demeure inchangé jusqu'au licenciement.

e) Obligation de rendre les biens appartenant à la Société lors de la cessation d'emploi

Tous les employés qui quittent le service de la Société doivent remettre à leur gestionnaire leur(s) carte(s) d'accès et leur(s) clé(s). Les carte(s) d'appel, carte(s) de voyage et autres cartes de crédit de la Société sont annulées. Le matériel de travail que la Société a mis à leur disposition pour usage personnel à l'extérieur des locaux de la Société (ordinateurs, téléphones cellulaires, télécopieurs, téléviseurs et téléphones, etc.) doit aussi être remis.

OK.

10. RÉEMBAUCHE PRÉFÉRENTIELLE

a) Employés licenciés

Avant d'embaucher des personnes de l'extérieur, la Société examinera d'abord les compétences et l'expérience des employés licenciés. Pour être réembauché de façon préférentielle, l'employé doit appartenir à la même accréditation syndicale (APS) que celle du poste vacant et doit avoir été licencié dans les 12 mois précédents. La réembauche fait 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 peut offrir ce poste à l'employé licencié.

b) Rémunération

Lorsque des employés APS sont réembauchés et que la grille salariale du nouveau poste est semblable à celle du poste occupé avant le licenciement, ils auront droit au même traitement salarial qu'avant le licenciement, tenant compte de toute augmentation des échelles de salaire qui pourraient avoir cours entre-temps.

Lorsque des employés APS sont réembauchés et que la grille salariale du nouveau poste s'avère inférieure à celle du poste occupé avant le licenciement, le nouveau salaire sera déterminé de la même façon qu'à la section « rémunération lors d'une rétrogradation » de la présente Annexe.

c) Période d'essai ou d'orientation

Les employés APS qui sont réembauchés à un poste APS nécessitant des compétences différentes seront soumis à une période d'essai ou d'orientation de trois mois. Cette période pourra se prolonger jusqu'à six mois si nécessaire.

d) Ancienneté à la Société

Lorsqu'un employé est réembauché à l'intérieur de la période de douze (12) mois suivant le licenciement, son ancienneté au sein de la Société n'est pas interrompue.

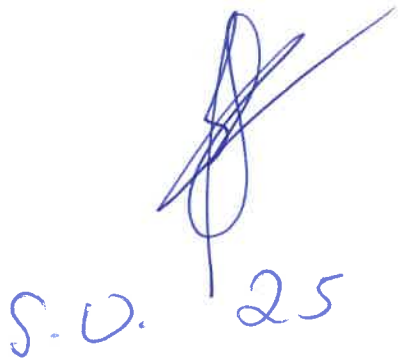
Si l'employé revient à la Société plus de douze mois après son licenciement, le calcul de son ancienneté se fait à compter de la date de réembauche.

e) Régime de retraite de la Société

Lors d'un rappel à l'intérieur de la période de douze mois, l'employé a de nouveau droit au service-pension accumulé. Il est possible qu'il doive remettre les cotisations qui lui avaient été remboursées, tout dépendant de la situation.

f) Congés

Des créances de congé s'accumulent pendant le mois de la réembauche si l'employé travaille pendant dix (10) jours ouvrables ou plus au cours de ce mois.



S.O. 25 Mars 2022

Entente

ANNEXE « F » - CONGÉS ANNUELS

Sans faire partie intégrante de la présente convention collective, les règles et procédures relatives aux congés annuels décrétées par la Société s'appliquent aux employés membres de l'APS.

De plus, dans les cas où les besoins opérationnels sont entièrement satisfaits et que deux (2) employés demandent un congé annuel au même moment, il est tenu compte de l'ancienneté pour accorder les congés annuels.

S. O. 25 Mars 2022

Entente

Annexe G – Révision salariale

Les principes généraux du programme de révision salariale annuelle pour les employés membres de l'APS sont fondés sur les « lignes directrices sur la révision salariale » produites chaque année par la Société. Ces lignes directrices sont communiquées aux employés sur une base annuelle dans le cadre du processus de révision annuelle des salaires.

1) La valeur du budget de révision annuelle des salaires n'est pas inférieure à 1,5 % ou est la même que celle du budget annuel des salaires pour les cadres et les employés de confiance.

2) La Société fournit un budget discrétionnaire qui est 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%.

3) Au début de la huitième année passée au sein de la même plage salariale, l'employé dont le salaire se situe sous le point milieu de cette même plage salariale doit atteindre son point milieu et ce, à la condition qu'il rencontre les attentes de rendement établies par la Société pour chacune des années précédentes menant au délai prévu au présent alinéa.

   L'employé qui n'atteint pas le point milieu de sa plage salariale alors qu'il répond aux modalités énoncées au précédent alinéa, voit son salaire réajusté au point milieu de sa plage salariale.

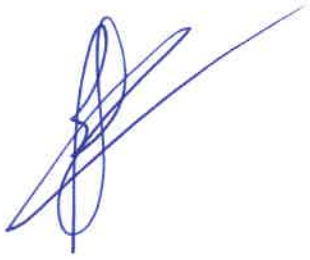
   L'employé qui n'atteint pas le point milieu de sa plage salariale en raison du fait qu'il n'a pas rencontré les attentes de rendement établies par la Société lors d'une ou de plusieurs années précédentes menant au délai prévu au présent alinéa, voit ce même délai repoussé d'un nombre d'années équivalent 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.

4) Le budget global pour chaque année ne peut être inférieur aux budgets combinés dont il est question aux points 1) et 2) ci-dessus. S'il y a un changement au point 1) la grille de planification des salaires est recalculée, le cas échéant.

5) Les augmentations discrétionnaires (par exemple, pour des promotions) sont accordées à l'extérieur du budget de révision des salaires annuelle, conformément à la politique sur la rémunération.

6) 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 comparable par rapport à ses pairs ainsi que les budgets disponibles.



S. D. 25 Mar 2022

Entente

ANNEXE H – Certificats médicaux

Dans le cas où la Société exige ou demande des renseignements ou des certificats médicaux, tous les coûts directement liés à la production de formulaires par un médecin généraliste sont couverts par la Société jusqu'à concurrence de 25$ (vingt-cinq dollars) ou de tout autre montant approuvé par la Société. Lorsque la Société estime qu'il lui fait plus de renseignements de la part d'un médecin généraliste ou d'un spécialiste, les coûts liés à l'obtention de ces renseignements sont assumés par la Société.

L'Association convient que les employés doivent utiliser le rapport d'absence médicale de la Société pour fournir des renseignements médicaux lorsqu'on leur en fait la demande.

25 Mars 2022

Entente

ANNEXE « I » - PROTOCOLE D'ENTENTE – JOURNÉES NORMALES DE TRAVAIL

ATTENDU QUE l'APS souhaite des éclaircissements sur l'application de l'article 18.2, et plus précisément sur les heures de travail quotidiennes normales pour ses membres,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les heures de travail quotidiennes normales pour les employés permanents et contractuels à temps plein qui travaillent quarante (40) heures par semaine s'élèveront à huit (8) heures, et à sept heures et quart (7,25) pour les employés qui travaillent trente-six heures et quart (36,25) par semaine, sous réserve des besoins opérationnels dans les deux cas.

Le présent protocole d'entente ne modifie en rien l'intention ou la pratique pour ce qui est de l'application du libellé de l'article 18.

Le présent protocole d'entente est conclu sous toutes réserves et sans valeur de précédent.

S.V. 25 Mars 2022

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, la «Société»)

ET

L'Association des professionnels et des superviseurs
(Ci-après, l'«Association»)

(Ci-après, communément désignées, les «Parties»)

CONSIDÉRANT l'article 16.8 a) de la convention collective venant à échéance le 31 mars 2022 prévoit que «La Société offrira aux employés contractuels qui comptent au moins trois (3) ans de service continu la possibilité d'accéder à la permanence»;

CONSIDÉRANT les négociations menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant la Société et l'Association ont eu lieu;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre des Parties relativement au processus et aux conditions permettant d'offrir à un employé contractuel la conversion de son statut en un statut permanent;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. 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;

3. Les conditions prévues à l'article 14.4 de la nouvelle convention collective s'appliquent aux employés identifiés, sans prendre en considération la possibilité qu'ils aient déjà pu recevoir une offre de conversion par le passé;

4. Si, en vertu de la présente entente, une offre de conversion est soumise à un employé contractuel, ce dernier ne peut réclamer une portée rétroactive à l'offre. La conversion est effective à compter de l'acceptation de l'offre par l'employé contractuel;

5. Le contenu des lettres faisant état de l'offre de conversion aux employés contractuels visés par le paragraphe deux (2) de la présente entente demeure la prérogative de la Société. Préalablement à l'envoie des lettres aux employés contractuels visés, la Société discute de son contenu avec les représentants de l'Association

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25 **e jour du mois de** Mars **2022.**

POUR L'ASSOCIATION

24 Mars 2022

POUR LA SOCIÉTÉ

Entente

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, la «Société»)

ET

L'Association des professionnels et des superviseurs
(Ci-après, l'«Association»)

(Ci-après, communément désignées, les «Parties»)

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant la Société et l'Association;

CONSIDÉRANT les demandes formulées par l'Association au sujet des ententes de télétravail;

CONSIDÉRANT les orientations de la Société en matière d'entente de télétravail;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. S'il le juge nécessaire, 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. Au moment de rendre sa décision, le gestionnaire prend en considération les orientations de la Société, les lignes directrices de la composante ainsi que les commentaires formulés par l'employé.

3. 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.

   Lors des rencontres prévues au précédent paragraphe, l'Association peut demander à la Société de présenter les lignes directrices relatives au télétravail adoptées par les différentes composantes de l'organisation, le cas échéant. L'Association peut également interpeller les représentants de la Société par rapport à l'application de ces mêmes lignes directrices.

   Sur demande de l'Association 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'Association peut faire part de ses observations qui seront transmises au gestionnaire de l'employé visé.

4. Avant l'expiration du délai prévu au précédent paragraphe, les Parties évaluent la nécessité de poursuivre les rencontres de suivi. Si la Société ou l'Association désire maintenir ces rencontres de suivi jusqu'à l'échéance de la convention collective, elles sont maintenues selon la fréquence et le mode de fonctionnement qui est alors déterminé par les Parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25e **jour du mois de** Mars **2022.**

POUR L'ASSOCIATION

POUR LA SOCIÉTÉ

Entente

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(Ci-après, la «Société»)

ET

L'Association des professionnels et des superviseurs
(Ci-après, l'«Association»)

(Ci-après, communément désignées, les «Parties»)

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant la Société et l'Association;

CONSIDÉRANT la nature du travail de plusieurs employés membres de l'Association peut nécessiter un étalement des heures du travail;

CONSIDÉRANT les dispositions applicables du Code canadien du travail et du Règlement du Canada sur les normes du travail;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. 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;

3. Les Parties déterminent le mode de fonctionnement du comité et les échéanciers permettant l'avancement des travaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25e **jour du mois de** Mai **2022.**

POUR L'ASSOCIATION

POUR LA SOCIÉTÉ

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(ci-après, désignée la « Société »)

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS
(ci-après, désignée l' « Association »)

(ci-après, désignées, communément, les « Parties »)

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant la Société et l'Association;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Pour la durée de la convention collective, les principes suivants trouvent application :

   i) 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 pourcent (5%) supérieur au point milieu de cette même plage salariale et ce, à la condition qu'il rencontre les attentes de rendement telles qu'établies par la Société pour chacune des huit (8) années précédentes menant au délai prévu au présent alinéa;

   ii) Si le salaire de l'employé n'est pas de cinq pourcent (5%) supérieur au point milieu de sa plage salariale alors qu'il répond aux modalités énoncées au précédent alinéa, son salaire est alors réajusté pour atteindre un écart de cinq pourcent (5%) du point milieu de sa plage salariale;

   iii) L'employé dont le salaire n'est pas de cinq pourcent (5%) supérieur 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 à l'alinéa i), voit ce même délai repoussé d'un nombre d'années équivalent aux années où il n'a pas rencontré les attentes de rendement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25 **jour du mois de** Mars **2022.**

POUR L'ASSOCIATION **POUR LA SOCIÉTÉ**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA
(ci-après, désignée la « Société »)

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS
(ci-après, désignée l' « Association »)

(ci-après, désignées, communément, les « Parties »)

CONSIDÉRANT la négociation actuelle menant à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective liant la Société et l'Association;

CONSIDÉRANT les ajustements des échelles salariales au marché ayant été effectués;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de conclure une nouvelle convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. 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) de cette même convention collective, la Société octroi, pour l'ajustement des salaires, un budget discrétionnaire supplémentaire total d'un (1) million de dollars (1 000 000,00$);

3. Les Parties conviennent que le budget prévu au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente est utilisé à l'unique discrétion de la Société. Il vise notamment à favoriser, pour les employés membres de l'Association qui démontrent un rendement soutenu, l'atteinte des objectifs prévus au paragraphe 3) de l'Annexe G (Révision des salaires) de la convention collective.

4. Les Parties conviennent que la Société peut également utiliser le budget prévu au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente pour reconnaître le rôle et le développement de certains employés membres de l'Association et ce, indépendamment de leur positionnement à l'intérieur de leur plage salariale;

5. Le budget prévu au paragraphe 2 de la présente entente doit être entièrement utilisé avant le 31 mars 2025. Les Parties reconnaissent le fait qu'il s'agit d'un budget discrétionnaire pouvant être utilisé par la Société de manière variable d'une année à l'autre, sans engagement ou limitation pour une année particulière;

6. Suite à la signature de la convention collective, la Société présente à l'Association, une fois par année, un bilan faisant état de l'utilisation du budget discrétionnaire visé par la présente lettre d'entente. Le bilan ainsi présenté annuellement permet d'identifier les sommes dépensées et les ajustements salariaux apportés. En tout temps, le nom des employés ayant reçus un ajustement salarial demeure confidentiel. Lors de la présentation du bilan, l'Association peut émettre des recommandations aux représentants de la Société. Cette dernière n'est toutefois pas liée par ces recommandations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 25e jour du mois de Mars 2022.

POUR L'ASSOCIATION

POUR LA SOCIÉTÉ