

**CONVENTION COLLECTIVE**

Entre

**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA**

Et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS  
(APS)**

Du 1er avril 2022 au 31 mars 2025



**APS**

**COLLECTIVE AGREEMENT**

Between

**THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION**

And

**THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS AND SUPERVISORS (APS)**

From April 1, 2022 to March 31, 2025

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 3 - DROITS DES PARTIES</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 5 - GESTION DES RELATIONS</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 7 - ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 8 - INFORMATION</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 9 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 10 - ÉVALUATION DU RENDEMENT</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 11 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 12 - DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 13 - AFFICHAGE DE POSTES VACANTS</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 14 - EMPLOYÉS CONTRACTUELS</b>	<b>40</b>
<b>ARTICLE 15 - IMPARTITION</b>	<b>44</b>
<b>ARTICLE 16 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT</b>	<b>46</b>
<b>ARTICLE 17 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</b>	<b>56</b>
<b>ARTICLE 18 - RÉGIME DE TRAVAIL</b>	<b>60</b>
<b>ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</b>	<b>68</b>
<b>ARTICLE 20 - PROGRAMME POUR LES ÉTUDIANTS</b>	<b>76</b>
<b>ARTICLE 21 - COMITÉ CONSULTATIF SUR LES AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>78</b>
<b>ARTICLE 22 - REPRÉSENTATION</b>	<b>80</b>
<b>ARTICLE 23 - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>82</b>
<b>ANNEXE "A" - CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>89</b>

<b>ANNEXE "B" - GRIEF / GRIEVANCE</b>	<b>103</b>
<b>ANNEXE "C" - DOTATION EN PERSONNEL</b>	<b>104</b>
<b>ANNEXE "E" - PROCÉDURE RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS</b>	<b>110</b>
<b>ANNEXE "F" - CONGÉS ANNUELS</b>	<b>131</b>
<b>ANNEXE "G" - RÉVISION SALARIALE</b>	<b>133</b>
<b>ANNEXE "H" - CERTIFICATS MÉDICAUX</b>	<b>137</b>

## TABLE OF CONTENTS

<b>ARTICLE 1 - PURPOSE OF THE AGREEMENT</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 2 - SCOPE OF APPLICATION</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 3 - RIGHTS OF THE PARTIES</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 4 - INTERPRETATION AND DEFINITIONS</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 5 - MANAGING THE RELATIONSHIP</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 6 - UNION DUES CHECK OFF</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 7 - ACCESS TO CORPORATION PREMISES</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 8 - INFORMATION</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 9 - RELEASE FOR UNION ACTIVITIES</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 10 - PERFORMANCE REVIEW AND APPRAISAL</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 11 - TRAINING AND DEVELOPMENT</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 12 - CAREER DEVELOPMENT</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 13 - POSTING OF VACANCIES</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 14 - CONTRACT EMPLOYEES</b>	<b>42</b>
<b>ARTICLE 15 - OUTSOURCING</b>	<b>45</b>
<b>ARTICLE 16 - WORKFORCE ADJUSTMENT AND LAYOFF</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 17 - TECHNOLOGICAL CHANGE</b>	<b>58</b>
<b>ARTICLE 18 - ORGANIZATION OF WORK</b>	<b>64</b>
<b>ARTICLE 19 - DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES</b>	<b>72</b> <b>72</b>
<b>ARTICLE 20 - STUDENT PROGRAMS</b>	<b>77</b>
<b>ARTICLE 21 - CONSULTATIVE COMMITTEE ON STAFF BENEFITS</b>	<b>79</b>
<b>ARTICLE 22 - REPRESENTATION</b>	<b>81</b>
<b>ARTICLE 23 - EFFECTIVE DATE AND DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</b>	<b>83</b> <b>83</b>
<b>APPENDIX "A" - EMPLOYMENT CONTRACT</b>	<b>96</b>
<b>APPENDIX "B" - GRIEF / GRIEVANCE</b>	<b>103</b>
<b>APPENDIX "C" - STAFFING</b>	<b>107</b>
<b>APPENDIX "E" - PROCEDURES FOR WORKFORCE ADJUSTMENT</b>	<b>121</b>
<b>APPENDIX "F" - ANNUAL LEAVE</b>	<b>132</b>
<b>APPENDIX "G" - SALARY REVIEW</b>	<b>135</b>
<b>APPENDIX "H" - MEDICAL CERTIFICATES</b>	<b>138</b>

## **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.

## **ARTICLE 1 - PURPOSE OF THE AGREEMENT**

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

**1.2.** The parties to this Agreement share a desire to promote the success of the Corporation in carrying out CBC/Radio-Canada's mandate to the Canadian public.

They undertake to join forces to optimize the use of available human, financial and capital resources while aspiring to working relationships characterized by harmony and efficiency.

The parties commit to an inclusive work environment and agree that it is essential to consider equity and diversity amongst its personnel and in its work culture.

## **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.

## **ARTICLE 2 - SCOPE OF APPLICATION**

- 2.1.** The provisions of this Collective Agreement apply to the Association, to employees represented by the Association, and to the Corporation.
- 2.2.** In this Agreement, the masculine gender includes all persons, whichever gender they identify with, and is used strictly for the purpose of simplifying the text.
- 2.3.** The English and French texts of this Agreement are equally authoritative.



## ARTICLE 3 - DROITS DES PARTIES

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

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

**3.2.** La Société reconnaît l'Association comme agent négociateur exclusif de tous les employés inclus dans l'unité de négociation définie par le Conseil canadien des relations 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. »*

## ARTICLE 3 - RIGHTS OF THE PARTIES

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

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

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

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

## ARTICLE 4 - 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/Radio-Canada (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.

## ARTICLE 4 - INTERPRETATION AND DEFINITIONS

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

### **4.1.1. Association**

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

### **4.1.2. Corporation**

Refers to CBC/Radio-Canada and includes any person authorized to exercise the authority of CBC/Radio-Canada.

### **4.1.3. Parties**

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

### **4.1.4. Employee**

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

### **4.1.5. Permanent Employee**

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

### **4.1.6. Contractual Employee**

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

### **4.1.7. Employee temporarily assigned**

Refers to any full-time or part-time permanent employee, who is temporarily assigned to a project or to replace an employee on leave while already employed by the Corporation, regardless of whether they are a member of APS or of another recognized bargaining unit within the Corporation

During the term of the temporary assignment, the Corporation may reassign the temporary employee back to their primary assignment. The temporary assigned employee can also, should they wish to, return to their primary assignment. Reasonable notice shall be given to the employee or the Corporation when such reassignment happens.

For the same replacement or the same project, this period may not exceed twenty-four (24) months. If the Corporation wishes to extend the duration of the temporary assignment beyond this period, it shall first discuss the matter with the Association's representatives, following written notice. Depending on the nature of the operational requirement, the parties shall agree, where appropriate, on the time frame for extending the temporary assignment. The nature of the leave of absence of the person being replaced or the time frame of the project shall be taken into consideration.

If the parties do not agree to an extension before the end of the twenty-four (24) months, the Corporation must reassign the employee to their primary position or offer them a permanent position. The decision of the Corporation is communicated in writing to the Association.

Once (1) a year, in the context of the National Joint Committee, the parties shall review the situation of temporarily assigned employees.

#### **4.1.8. Student Intern**

A person enrolled in a study program offered by an educational institution.

#### **4.1.9. Consultants**

The Corporation shall check the feasibility of assigning the work to current APS employees before it considers hiring outside consultants.

#### **4.1.10. Calendar year**

Is defined as the period from January 1 to December 31 of each year.

#### **4.1.11. Day**

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

#### **4.1.12. Business day**

In the context of application of article 19, the days from Monday to Friday, inclusive, are considered business days except if they have been determined to be a holiday by the Corporation.

#### **4.1.13. Grievance**

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

## 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 déferés 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.

## ARTICLE 5 - MANAGING THE RELATIONSHIP

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

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

### **5.3.**

**a)** Regular National Joint Committee meetings will be held, at a minimum, once every three (3) months.

A member of the Industrial Relations' or Human Resources' leadership team represents the Corporation on the National Joint Committee, oversees and coordinates the files and urgent issues raised by the committee, as well as their resolution.

The parties strive to meet in person but recognize this may not always be possible.

Minutes are used as a tool to document the exchange of information, such as job descriptions and postings, both at and between meetings of the National Joint Committee.

**b)** The meetings of the National Joint Committee are a forum to share information or discuss thematic topics, including, but not limited to, grievances and any other activity or initiative of industrial relations that may have consequences on the Association or its members.

In the context of the application of the current agreement, the members of the National Joint Committee can, for example, touch on the following topics: annual salary review (Article 5.3 d), performance evaluation (Article 10.6), training and development (Article 11.2), posting waivers (Article 13.3), outsourcing (Article 15.1), workforce adjustment and layoffs (Article 16.1), grievances referred to the national level (Article 19.5.1)

The National Joint Committee can also discuss changes that could be made to the Collective Agreement, in order to promote a common understanding of the application of this Agreement.

**c)** The National Joint Committee may discuss a wide range of issues of mutual concern and interest including, but not limited to, any matter related to the professional status and well-being of members of the Association.

The Association recognizes that many of the terms and conditions governing the employment of Professionals and Supervisors in the Corporation are found elsewhere than in this Agreement. Terms and conditions of employment can be found in legislation, and in Corporate policies which do not form part of this Agreement unless specifically included in the text. The Corporation will make available to each employee a copy of its Human Resources policies and any amendments thereto. At the earliest practical stage before implementing changes to a relevant Human Resources policy, the Corporation will fully and openly discuss changes with the Association, whether or not the change is within the Corporation's control.

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

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

**d)** Prior to commencing the annual salary review, the parties will meet to identify areas of mutual concern. A notice of a meeting shall be sent to the Association at least ten (10) days before the scheduled meeting date. A further meeting will be held once the salary program for the year has been established. Issues arising from the application of the program (including but not limited to ratings and salary), both on an aggregate or individual basis, may be addressed through the National Joint Committee.

**e)** In between meetings outlined in paragraph 5.3 a), the parties are to hold regular meetings to discuss their respective concerns. A summary of the issues discussed is presented to the National Joint Committee.

**5.4.** Local joint committees are formed upon request by either party. Such meetings shall be held as soon as possible, subject to operational requirements. If necessary, summaries from local joint committees are presented to the National Joint Committee.

## **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 envoie 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.

## **ARTICLE 6 - UNION DUES CHECK OFF**

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 7 - ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ**

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

**7.2.** Toute rencontre avec les membres, toute réunion de l'Association, toute élection ou toutes 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.

## **ARTICLE 7 - ACCESS TO CORPORATION PREMISES**

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

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

**7.3.** The Association or a third party acting on its behalf shall not use the Corporation's premises, means of communication or duplicating equipment of the Corporation, without prior approval.



## **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.

## **ARTICLE 8 - INFORMATION**

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

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

**8.3.** The Association shall make available to each employee in the bargaining unit an electronic copy of this Collective Agreement and its amendments.

## **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) jours consécutifs, la demande est formulée au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

## **ARTICLE 9 - RELEASE FOR UNION ACTIVITIES**

**9.1.** Subject to operational requirements, the Corporation grants a leave of absence without pay for a reasonable period of time not exceeding three (3) months to any employee duly authorized to represent the Association, in order for the employee to attend executive committee meetings and/or other union activities.

Requests for leave under this Article must be submitted by electronic mail to the employee's immediate manager with a copy to the appropriate Industrial Relations Service at least seven (7) business days prior to the date(s) for which the leave is requested.

When the duration of the leave required is more than five (5) consecutive business days, the request must be made at least twenty (20) business days in advance.

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

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

**9.4** Requests for leave under Article 9.3 must be submitted by electronic mail to the appropriate Industrial Relations Service at least twenty (20) business days prior to the commencement of the leave. Such leave will not constitute an interruption of service. During the employee's absence, the Corporation will continue to provide the employee's salary and benefits to which the employee is entitled. To recover the cost of the employee's absence, the Corporation will deduct on a bi-weekly or monthly basis, from the remittance of the Association's dues to the National Office of the Association, an amount equivalent to the employee's gross salary, as well as the Corporation's share of benefit costs, for the period. A statement of account showing the name(s) and date(s) of the employee(s) who was/were on such leave will accompany the remittance of union dues from which this recovery was made.

**9.5.** When an employee's position with the Corporation is reclassified while on leave of absence, the employee shall be entitled to all salary increases associated with the reclassification retroactive to the date of reclassification. The employee shall also be entitled to any pay band adjustments not dependent on individual performance. All salary increases granted to the employee under this Article shall be deducted from the dues owed to the Association in the manner described in Section 9.4.

**9.6.** Further, when, under the performance review and appraisal process, a manager assesses the work of an employee who has returned to his position following a leave of absence under Article 9.3., the manager will consider the employee's positive contribution to the Corporation, inherent in the employee's industrial relations work.

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

**9.8.** Subject to operational requirements, the Corporation will release, without loss of pay or leave credit, properly accredited Association representatives to attend grievance meetings, including arbitration hearings, or negotiation between the Corporation and the Association, for the day(s) of the meeting or hearing.

It is understood that the Corporation shall not release more than one (1) Association representative, plus the grievor, for the purpose of participating in a local grievance consultation, more than two (2) Association representatives, plus the grievor, for an arbitration, nor more than five (5) Association representatives for the purpose of attending National Joint Committee meetings or negotiations.

Requests for releases under this Article must be submitted in writing or by electronic mail to the employee's manager with a copy to the appropriate Industrial Relations Service at least seven (7) business days prior to the commencement of the meeting or the hearing. When the duration of the leave required is more than five (5) consecutive business days, the request must be made at least twenty (20) business days in advance.

## **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.



## **ARTICLE 10 - PERFORMANCE REVIEW AND APPRAISAL**

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

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

a) Priorities are aligned with those of the Corporation. The manager and employee meet to discuss and establish priorities at the beginning of the performance management process based on business and operational needs, which may be adjusted throughout the cycle if necessary.

b) The Corporation ensures that employees understand priorities. Priorities are documented in the performance management tool.

c). The employee has the opportunity to discuss his performance with his supervisor during the current cycle.

d) At the end of the process, the Corporation provides to the employees, in writing, the comments relative to their performance evaluation, the performance rating they've been given and the salary raise applicable for the following year. If the employee disagrees with their performance evaluation, they can inform their manager in writing. The employee's comments are kept in their file and remain accessible.

**10.3.** The only procedure used for performance management is the one provided and administered by the Corporation for unaffiliated and APS employees. This procedure, including the form and timeline, is applied consistently and uniformly to all employees.

**10.4.** The Corporation shares any modification to the performance management procedure with the Association and solicits its input prior to final approval and implementation.

**10.5.** As part of the performance management process, the Corporation undertakes to discuss with the employee the steps to take to correct any gaps between expected and observed performance, which may include training or professional development.

**10.6.** Issues and disagreements raised by an employee in the performance evaluation process may be addressed through the National Joint Committee. The National Joint Committee reviews issues once they have been formally raised in writing to the employee's manager or a Human Resources Representative. With the employee's approval, the Association's representative is notified of the disagreement raised with the manager.

## **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.

## **ARTICLE 11 - TRAINING AND DEVELOPMENT**

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

**11.2.** To ensure that this matter receives appropriate attention, and recognizing that the Association may better facilitate the process by being fully informed, the Corporation commits to an annual review of its training and development plans and activities with the Association at the National Joint Committee. As part of the annual review, particular attention will be given to training related to developing the technical knowledge of the employees.

## 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.

## ARTICLE 12 - CAREER DEVELOPMENT

**12.1.** The parties recognize that the motivation, and hence the engagement and productivity, of employees will be enhanced to the extent that individuals have an understanding of the available opportunities for advancement and career progression, the means to access them and the probability of success.

With this in mind, managers discuss with their employees the training opportunities that may be available to them and take into consideration the employees' professional interests as well as the Corporation's priorities. Training opportunities are notably aimed at updating employees' skills in accordance with the strategic plans and priorities determined by the Corporation.

**12.2.** Given this shared responsibility, the Corporation commits to providing employees information on its business plans and feedback on their performance.

Additionally, to assist employees in making decisions about their futures, the Corporation provides employees, upon request, specialized counseling in individual career planning and assessment, subject to cost and operational considerations.

## **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.

## **ARTICLE 13 - POSTING OF VACANCIES**

**13.1.** When permanent positions within the bargaining unit are to be filled, the Corporation commits to following the established staffing procedures set out in Appendix C (Staffing). The contents of Appendix C are specified in paragraphs 13.2 and 13.3.

**13.2.** When contract positions within the bargaining unit are to be filled, the Corporation shall apply the measures in Appendix C (Staffing), except that the posting shall be for seven (7) calendar days only. By posting nationally, the Corporation does not automatically incur any liability for the payment of relocation expenses. Any such expenses paid are solely at the discretion of the Corporation and shall not create any precedent for future payments.

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



## **ARTICLE 14 - EMPLOYÉS CONTRACTUELS**

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

**14.2.** 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.

## **ARTICLE 14 - CONTRACT EMPLOYEES**

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

**14.2.** The terms and conditions of employment of contractual employees are those set out in Appendix A (Employment Contract). The references provided in any letter aimed at hiring a contractual employee shall be consistent with the content of the Employment Contract, without repeating its entirety. The Employment Contract forms part of this Collective Agreement

**14.3.** Except where the term or condition of employment is expressly addressed in the Employment Contract or where otherwise provided in this Agreement, the parties agree that all contract employees are subject to and benefit from the provisions of this Agreement.

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

Further, the Corporation commits to providing the Association with copies of all offer letters or Employment Contracts for its members, with the exception of any which contain specific clauses which restrict the Corporation's ability to disclose the terms and conditions for legitimate business reasons.

**14.4.** The Corporation offers contractual employees, who have accumulated three (3) years of continuous service in the same job title, same salary band and within the framework of the same professional mandate, the opportunity to convert to permanent status. By the same professional mandate, the parties refer to the same replacement or the same project and not to a succession of requirements that are distinct from one another. The Corporation's decision to modify its organizational structure does not affect the accumulation of three (3) years of continuous service if the nature of the mandate remains unchanged.

At the sole discretion of the Corporation, this offer may be presented prior to the timeline specified in the previous paragraph, or to a contract employee who has accumulated three (3) years of continuous service but does not meet all of the conversion criteria. In these

two (2) situations, the employee may express their interest in converting their employment status. The decision to convert the status of the contract employee remains at the sole discretion of the Corporation.

If the Corporation wishes to extend the term of the contract beyond the three (3) year period, it must first discuss the matter with the Association representatives. Depending on the nature of the operational need, the parties shall agree, if necessary, on the time frame for the extension of the contract. Consideration will be given to the nature of the leave of absence of the person being replaced or the time frame of the project.

The offer to convert from contract to permanent status shall be made only once. It shall be given to the contract employee in writing. Within twenty (20) business days of the offer being made, the employee shall respond in writing to the Corporation. The Association shall receive a copy of the conversion offer and the response from the contract employee concerned.

The contract employee who has declined the offer of conversion of status may subsequently be offered a new offer by the Corporation or express interest in conversion of employment status. The decision to convert the status of the contract employee shall be at the sole discretion of the Corporation.

Employees who choose to remain on contract may be displaced as part of the workforce adjustment process, except as provided in paragraphs 16.8(b) and (c).

Once (1) a year, at the National Joint Committee, the parties shall review the status of contract employees. Any particular situation may be discussed at the meetings provided for in clauses 5.3 e) or 5.4.

## **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.

## **ARTICLE 15 - OUTSOURCING**

**15.1.** Where it considers the outsourcing of a function or activity which involves employees covered by this Agreement, the Corporation commits to consulting with the Association at the earliest appropriate stage of the process. In addition, where a function or activity which involves employees covered by this Agreement is to be outsourced, the Corporation inquires, in the vendor selection process, about the vendor's willingness and ability to engage employees impacted by the outsourcing. The Corporation encourages, where appropriate, the selected vendor to consider employing bargaining unit employees impacted by the outsourcing. The provisions of Article 16 of this Agreement apply to permanent employees whose positions are eliminated as a result of outsourcing.

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

## **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 famille 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\$).

## **ARTICLE 16 - WORKFORCE ADJUSTMENT AND LAYOFF**

**16.1.** The parties agree that Appendix "E" (Workforce Adjustment Procedure) forms part of this Agreement and is further defined by the provisions set out below. In the event of any discrepancy between Appendix "E" and Article 16, the content of this Article shall take precedence.

When workforce adjustments are required, the management team where the adjustment is taking place, in consultation with a leadership representative from Industrial Relations and Human Resources, will jointly develop plans to maximize operational requirements and minimize the impact on employees.

Prior to issuing a redundancy notification, the Corporation reviews opportunities to reassign impacted employees. With a view to minimizing the need to declare redundancies, the Corporation shares these overall plans with the Association through a special meeting of the National Joint Committee.

**16.2.** Where there are groups of similar jobs in a department and some jobs are to be abolished, the Corporation will retain those employees most qualified in terms of skills and abilities to meet the operational needs of the department after the workforce adjustment has been completed.

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

To assess individuals, the Corporation will use the performance management process specified in Article 10 and considers, at least, the last 3 complete evaluation cycles on record at the time of their lay-off, as well as criteria necessary and related to the job to be filled.

### **REDUNDANCY NOTICE**

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

The Association may meet with laid off employees prior to their departure. Laid-off employees will be provided with the contact information of their APS representative. When a laid-off employee(s) refuses to meet with the Association, the Corporation will notify its representatives.

## **WORKFORCE ADJUSTMENT COMMITTEE**

**16.4.** When the Corporation provides the Association with a copy of a redundancy notice in accordance with Article 16.3, a meeting of the Local Workforce Adjustment Committee shall be convened.

As long as there are three (3) employees affected by a redundancy notice, the Committee shall meet on a weekly basis or, if agreed, on another basis as agreed by the parties.

**16.5.** The role of the committee is to manage the workforce adjustment process efficiently, ensuring that both operational requirements and impact on employees are taken into consideration.

The following redeployment process is applied assuming the permanent employee affected by workforce adjustments has the relevant skills and abilities.

- a) The Committee determines the reassignment options for affected employees. It reviews vacant positions, probationary employees, temporary employees and contract employees per article 16.8.
- b) Once opportunities have been identified, the Committee consults the direct manager, for whom the opportunity has been identified, to fully understand the skills and abilities required to fill the vacancy.
- c) Subject to the conditions of this Article, if it is determined that the candidate has the appropriate skills and abilities to perform the duties, the candidate shall be invited to an interview. Employees who express interest in the position but who do not possess the skills and abilities will not be invited to an interview.

Employees who meet the key competency criteria and who, based on the recommendation of the Committee, will require a trial and orientation period not to exceed three (3) months, will be invited to an interview.

## **- Vacancies**

**16.6.** If, in the opinion of the Workforce Adjustment Committee, a permanent employee affected by the workforce adjustment has the relevant skills and abilities to perform the duties of any vacant job the affected permanent employee is interviewed and given greater consideration to fill the vacant position.

In addition, the permanent employee affected by the workforce adjustment will be invited for an interview to fill a vacant position within the Corporation if the position held by the employee at the time of the abolishment of their position corresponds to the same job title, the same pay band and requires equivalent professional experience to the position to be filled.

**16.7.** In all cases, the Corporation shall consider the skills and abilities of the permanent employee affected by the Workforce Adjustment before hiring from outside. Where the skills and abilities are equal, the employee affected by the Workforce Adjustment shall be retained. To qualify for preferential re-engagement, an employee must have been employed in the same affiliation as the available vacancy and must not have been laid-off for longer than twelve (12) months.

**Preferential re-engagement shall normally relate to the location in which the lay-off occurred. However, when the employee affected by the workforce adjustment wishes to benefit from preferential re-engagement in another location of the Corporation, they must, prior to the work of the Joint Committee, specify to his representatives the locations to be considered. The employee must also confirm their ability to meet operational needs at the place and time determined by the Corporation.**

## **Probationary Employee**

**16.8.** If, in the opinion of the Workforce Adjustment Committee, a permanent employee affected by the workforce adjustment is qualified in terms of skills and abilities to perform the duties of a job occupied by a probationary employee, the affected permanent employee will be offered the position. Should the affected permanent employee accept the position, the probationary employee will be released with one (1) month's written notice or pay in lieu of paid notice.

## **- Employee in a Temporary Assignment**

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

## **- Contractual Employee**

**16.10.** The following contract positions are not affected or included in the workforce adjustment process:

a) Contractual employees with less than four (4) continuous years of service are not impacted by the WFA process.

b) Contractual employees working solely on a special project, where a project start and end date has been identified, will not be included in the WFA process.

c) Contractual employees who are performing specialty roles/tasks or possess a skill or ability in short supply in the job market and as determined by the Corporation will not be impacted during a WFA process.

d) Specialized roles and special projects do not exceed sixty (60) employees. The Corporation shall provide an updated list of protected contractual employees to the Association by April 1 of each year. Until the Corporation provides an updated list to the Association, the previous list shall remain in effect.

e) At the time of a WFA, the committee will review employees in contract positions to determine if they are to be included in the WFA process or not.

## **- Lower Salary Band**

**16.11.** If no position at the current pay band is available, the Corporation, through the Workforce Adjustment Committee, shall offer an affected permanent employee redeployment to a vacant position at a lower pay band for which they are qualified in terms of skills and abilities, where such is available and the employee is agreeable. In such cases, if the employee's salary is above the pay range for the position in question, it will be maintained as a "controlled salary", except that the Corporation is not obliged to maintain a

“controlled salary” higher than one full pay band above the level of the vacant job in question.

**- Relocation Assistance**

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

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

Except by agreement of the parties, the total of the above assistance will not exceed eleven thousand dollars (\$11,000).



## **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.

## **ARTICLE 17 - TECHNOLOGICAL CHANGE**

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

a) the introduction by the Corporation into its work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by the Corporation in the operation of the work, undertaking or business;

and

b) a change in the manner in which the Corporation carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

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

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

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

a) the nature of the technological change and the rationale for it;

b) the date on which the Corporation proposes to effect the technological change;

c) the approximate number and type, and, as they become available, the names and titles of employees likely to be affected by the technological change;

and

d) the effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected.

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

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

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

## ARTICLE 18 - 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.



## ARTICLE 18 - ORGANIZATION OF WORK

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

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

Existing practices which involve a work week of 36.25 hours will continue. The normal schedule for all employees will include two (2) consecutive days of rest per week.

In the event an employee works on a day of rest, the employee will immediately be compensated at the regular rate plus 50% (1.5) or banked as equivalent time off, and this time worked will not count towards the 520 hours calculated quarterly. If an employee elects to split or change his/her two (2) consecutive days of rest, the above does not apply.

All hours worked in a quarter in excess of 471.25 hours and up to 520 hours in a quarter (13 weeks) shall be compensated at straight time or by equivalent compensatory time off. All hours worked in a quarter in excess of 520 hours shall be paid at the regular rate plus 50% (1.5) or by equivalent compensatory time off. This section shall be applied on a pro rata basis for all hours worked under 13 weeks. When, at the end of the quarter (13 weeks), overtime worked has not been paid, the employee and their manager will enter into the appropriate work schedule and payment agreement. The employee may elect to be paid for the overtime worked. Employees must accurately complete the paperwork used to record time worked. In order

### **18.3. "On-Call" Procedures**

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

A written confirmation of "on call" status will be provided to each affected employee by their immediate manager, stating the duration the employee will be considered "on call".

"On-call" employees must be available by telephone at all times. When contacted, they must be able to do their work within one (1) hour. If the work cannot be performed remotely, the employee must be able to travel to the Corporation's facilities within one (1) hour. Depending on the nature of the operational requirements, the "on-call" employee and their manager may provide for terms and conditions different from those previously set forth in this paragraph.

"On-call" employees will be paid as follows:

(a) For the first call, they will be paid for a minimum of three (3) hours at regular rates. If the employee works beyond the three (3) hours provided for in this paragraph, they will be paid at the regular rate plus 50% (1.5) or by an equivalent compensatory leave. Any additional call received within three (3) hours of the first call received will not result in additional payment.

(b) Any subsequent call received after the three (3) hour period provided for in the preceding paragraph will result in payment of a minimum of 1.25 hours at regular rate. If the employee works beyond the 1.25 hours provided for in this paragraph, the employee will be paid at the regular rate plus 50% (1.5) or by an equivalent compensatory leave. Any additional calls received within 1.25 hours of the call received will not result in additional payment.

If the "on-call" employee is required to travel to the work site, then the employee will be paid a minimum of three (3) hours at regular rate. If the employee works in excess of the three (3) hours provided for in this paragraph, they will be paid at the regular rate plus 50% (1.5) or equivalent compensatory leave.

(c) When an employee is "on call" on their weekly days of rest (for example, Saturday and Sunday), the time for determining when the compensation provided for in paragraph (a) of this clause applies shall be at 12:01 a.m. for each of their weekly days of rest.

(d) On-call time worked will not be included in the calculation of the five hundred and twenty (520) hours used to calculate overtime on a quarterly basis.

(e) In addition to the amounts provided in paragraphs (a) and (b) of this paragraph, employees will receive, for the first two thousand (2,000) hours they are "on call", compensation per "on call" hour of \$2.00 per hour. Beyond the first two thousand (2,000) hours the employee is "on call", the compensation paid shall be \$3.00 per hour.

Unless agreed upon by the employee and their manager, the number of "on call" hours for an employee cannot exceed four thousand (4,000) hours per year.

- (f) "On-call" employees who must return to the office may request reimbursement for expenses incurred, in accordance with institutional policies and in agreement with their manager.

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

**18.5.** If an operational requirement forces an employee to exceed the normal hours of work set out in Article 18.2. for a period of four (4) weeks, excluding statutory holidays which are dealt with in Article 18.7. The employee may bring the circumstances to the attention of his manager in writing. The manager will review the situation and, if necessary, take one or more of the following steps to bring the workload more closely in line with agreed norms:

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

In addition, with respect to any hours worked which are not dealt with under Article 18.7., the manager will ensure that agreed norms are respected by:

- d) providing equivalent time off within or after the averaging period;
- e) providing additional compensation at the regular rate plus 50% (1.5) for each hour worked in excess of 520 hours in the quarter (13 weeks). The hourly rate to be used for this purpose will be based on the employee's normal work week; or
- f) providing a combination of d) and e) above.
- g) Requests for authorized absences with pay is the sole responsibility of concerned employees.

**18.6.** The Corporation shall endeavour to schedule any compensatory leave granted under paragraphs (d) or (f) of clause 18.5 at a mutually acceptable time. However, if the

employee and their manager are unable to reach an agreement, the manager reserves the right to schedule such compensatory leave based on operational requirements. A maximum of ten (10) days of compensatory leave may be carried over from one fiscal year to the next, unless a greater number has been agreed upon by the Corporation and the Association.

**18.7.** When an employee is required to work on a statutory holiday, he will be paid at the regular rate plus 50% (1.5) for each hour worked, with a minimum credit of four hours.

**18.8.** When an employee is required to work past midnight and before 7 am, he will be compensated at the regular rate plus 50% (1.5) of their hourly rate for each hour worked during those hours. The parties understand that this night shift premium will not be pyramided with other compensation, including but not limited to basic salary, overtime and on call pay.

## **ARTICLE 19 - 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 est 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.



## **ARTICLE 19 - DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES**

### **19.1. Disciplinary Measures**

- a) Any disciplinary action imposed on an employee may be the basis of a grievance. The Corporation's policy on discipline, which is not part of this Agreement, will apply in all circumstances not covered by this Article.
- b) At each stage of the disciplinary process, including during a disciplinary interview as well as where disciplinary measures are imposed, the employee will be fully informed of the facts relied on by the Corporation at that stage. At the employee's request, the Association will also be so informed.

### **19.2. Grievance Procedures**

- a) The purpose of the grievance procedure is to ensure that grievances arising out of the interpretation, application, administration or alleged contravention of this Agreement are dealt with in an orderly and expeditious manner. The parties' common goal is to promote mutual respect in the workplace, effective dispute resolution and good labour relations. To accomplish this, the parties will give prompt attention to complaints and disputes and will, prior to the filing of a grievance, endeavour to settle all differences at the level of management and union representation closest to the employee concerned.
- b) The parties shall make a sincere and genuine effort to resolve a dispute prior to a grievance being filed. At any point before or during the grievance resolution process, the parties may attempt to resolve the dispute through mediation. Without prejudice to the rights of the parties, mediation can provide the parties with an opportunity to work on a satisfactory resolution to a dispute. Upon mutual consent, the parties may choose to involve an internal or external facilitator or mediator.

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

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

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

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

- d) Notwithstanding the parties' mutual intention that complaints under paragraph 19.2 c) be resolved through informal means, an employee may notify the Association of such a complaint and may, for the purposes of meeting with his immediate manager, request to be accompanied by an Association representative.

Where an employee cannot or prefers not to approach his immediate manager directly with a complaint under paragraph 19.2 c) the employee and/or the Association may instead attempt to resolve the complaint with the manager's manager and/or the appropriate local Human Resources representative, within the time limits set out under paragraph 19.2 c).

#### **19.2.1. Step 1 (Grievance at local level)**

- a) Where a complaint is not resolved under paragraphs 19.2 c) and d), the employee(s) may, with the support and approval of the Association, submit a written grievance to their manager.
- b) The grievance must be submitted, in the prescribed format as outlined in Appendix B to this Agreement, within ten (10) business days following unsuccessful resolution of the complaint under paragraph 19.2 c). A copy of the grievance must be submitted to the local Human Resources representative.
- c) Within fifteen (15) business days of the filing of a grievance at Step 1, the parties will meet in a sincere effort to resolve the grievance at a local level. Participants in the grievance meeting will include a representative of the Association and the local Human Resources representative and may include the immediate manager or manager's manager and the grievor.

#### **19.2.2. Step 2 (Grievance at National level)**

- a) Where the grievance is not resolved at Step 1(article 19.2.1.), the Association will request, not later than fifteen (15) business days following the meeting described at paragraph 19.2.1 c), that the grievance be discussed at the next scheduled National Joint Committee meeting.

The Association's request must be provided in writing to the Industrial Relations or Human Resources representative on the National Joint Committee who forwards a copy to the immediate manager of the employee or group of employees who submitted the grievance.

The Director(s) of Industrial Relations will provide the Association with one Industrial Relations contact to deal with Association matters.

- b) Following discussion of the grievance at the National Joint Committee, the Corporation must provide the Association a written response to the grievance, with a copy of the response to the grievor. A grievance may be dealt with at up to two (2) National Joint Committee meetings unless the parties agree otherwise.
- c) By mutual agreement, either party may invite to National Joint Committee meetings, individuals who have particular knowledge or information that can assist in the resolution of a grievance.
- d) In the case of an employee's lay-off or discharge from employment, the matter may be referred directly to Step 2 of the grievance procedure as provided in Article 19.2.2. The grievance must be submitted in writing within twenty (20) business days of the occurrence on which the grievance is based.

### **19.2.3. Step 3 (Arbitration)**

- a) Should the matter not be resolved at Step 2, either party may refer the grievance to arbitration by written notice to the other party within ten (10) business days following the final reply at Step 2 (article 19.2.2.).
- b) Within ten (10) business days following receipt of the referral to arbitration, the parties shall attempt to agree on the name of an arbitrator. If this fails, the party seeking arbitration must, within a further five (5) business day period, request the Minister of Labour to appoint an arbitrator. Once the arbitrator is determined, the party seeking arbitration must, within five (5) business days, send a copy of the grievance to the arbitrator and to the other party.

**19.3.** Should either party to this Agreement wish to submit a grievance alleging violation of this Agreement by the other party or anyone acting on behalf of the other party, the party may do so in writing to the National Joint Committee within twenty (20) business days following the circumstances giving rise to the grievance or knowledge thereof. The National Joint Committee will deal with the grievance in the manner described in paragraphs 19.2.2. b) and c).

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

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

**19.6. Cost of arbitration**

- a) The cost and the expenses of the facilitator, mediator and/or arbitrator shall be borne equally by the Corporation and the Association.
- b) Except by express consent, neither party will be required to share the cost of a stenographic transcript or simultaneous interpretation.

**19.7. Time Limits**

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

## ARTICLE 20 - PROGRAMME 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.

## ARTICLE 20 - STUDENT PROGRAMS

The Student Programs allow:

- a) completion of an apprenticeship approved by a recognized educational institution;
- b) part-time work related to a program of study in which the student is registered

A student's internship or work term in this program is not intended to replace permanent or contractual employees on the job. The internship or work performed by a student cannot fill a vacancy or restrict the hiring of a temporary employee.

Only the following articles will apply to students engaged under this Program: Articles 1, 4, 5, 6, and 23. Students cannot participate in the benefits program or the Corporation's employee pension plan or receive compensation in lieu of benefits and the pension plan.

The salary provisions for students are set out in the Student Salary Grid. This Grid is not an integral part of this Collective Agreement and its application cannot be the subject of a grievance. The Student Salary Grid is subject to change at the Corporation's discretion. The Corporation discusses any changes with the Association.

Individual issues related to this article may be raised at the National Joint Committee, but the grievance procedure shall only apply to the overall application of Student Programs.

## 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.

## **ARTICLE 21 - CONSULTATIVE COMMITTEE ON STAFF BENEFITS**

**21.1.** The parties agree that any changes to the operating mode of the Consultative Committee on Staff Benefits (hereinafter, "CCSB") shall be incorporated herein, as applicable.

In the interval, between the date of entry into force of the new collective agreement and the adoption of any change, the parties maintain the status quo with regards to the operating mode of the CCSB.



## **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.

## **ARTICLE 22 - REPRESENTATION**

**22.1.** The Association will notify the designated member of the Industrial Relations leadership team of any change in the names of its national officers and representatives.

Similarly, the Association's local organization will advise the appropriate local Industrial Relations leadership representative of any change in the names of its local officers and representatives.

No employee shall act or be recognized as acting on behalf of the Association in dealing with the Corporation, nationally or locally, until such notification has been given.

**22.2.** The Corporation will notify the Association of the names of its Industrial Relations leadership representatives.

## **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 conclure une nouvelle. À moins d'avis contraire, la présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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.

**ARTICLE 23 - EFFECTIVE DATE AND DURATION OF  
THE COLLECTIVE AGREEMENT**

**23.1.** Prior to expiration of this Agreement either party may within a period of six (6) months immediately preceding the date of expiration, by written notice, require the other party of the Collective Agreement to commence collective bargaining for the purpose of renewing or revising the Collective Agreement or entering into a new Collective Agreement. Unless notice is given to the contrary, this Agreement shall be effective from April 1, 2022, and remain in force until March 31, 2025.

**23.2.** The Parties agree that this is a living agreement and can be amended during the life of the agreement subject to appropriate ratification by both parties.

**CONVENTION COLLECTIVE**  
entre  
**LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA (CBC/SRC)**  
et  
**L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES  
SUPERVISEURS (APS)**  
Du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2025

**COLLECTIVE AGREEMENT**  
between  
**THE CANADIAN BROADCASTING  
CORPORATION (CBC/SRC)**  
and  
**THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS AND  
SUPERVISORS (APS)**  
from April 1, 2022 to March 31 2025



LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA (CBC/SRC)



---

**Catherine Tait**

Présidente-Directrice Générale



---

**Michel Bissonnette**

VP Principal Radio-Canada



---

**Dan Boudreau**

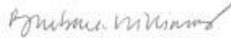
VP Principal Technologies et Infrastructures

  
Marco Dubé (May 6, 2012 13:30 EDT)

---

**Marco Dubé**

VP Personnes et Culture




---

**Barbara Williams**

VP Principale CBC

THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION (CBC/SRC)



---

**Catherine Tait**

President & Chief Executive Officer



---

**Michel Bissonnette**

Executive VP Radio-Canada



---

**Dan Boudreau**

Executive VP Technology & Infrastructure

  
Marco Dubé (May 6, 2022 13:30 EDT)

---

**Marco Dubé**

VP People and Culture



---

**Barbara Williams**

Executive VP CBC

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA (CBC/SRC)

et

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS (APS)

Du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2025



POUR LA SOCIÉTÉ



POUR L'ASSOCIATION

LE COMITÉ DE NÉGOCIATION

*Annie Boisclair*

**Annie Boisclair**

*Pascal Cadieux*

**Pascal Cadieux**

*Martin Delisle*

Martin Delisle (6 mai 2022 14:41 EDT)

**Martin Delisle**

*Dominic Dumont*

**Dominic Dumont**

*Jay Kim*

Jay Kim (6 mai 2022 14:47 EDT)

**Jay Kim**

*Benoît Ladouceur*

**Benoît Ladouceur**

*Marc Lefebvre*

Marc Lefebvre (6 mai 2022 15:04 EDT)

**Marc Lefebvre**

*François Tremblay*

**François Tremblay**

Signé à Montréal le

*Stéphane Desautels*

**Stéphane Desautels**

*Claude Beausoleil*

**Claude Beausoleil**

*Nathan Farr*

Nathan Farr (6 mai 2022 16:12 EDT)

**Nathan Farr**

*Sébastien Fleurant*

**Sébastien Fleurant**

*David MacFarlane*

David MacFarlane (24 mai 2022 12:06 MDT)

**David Macfarlane**

*Calum McLeod*

Calum McLeod (24 mai 2022 15:21 EDT)

**Calum McLeod**



COLLECTIVE AGREEMENT

between

THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION (CBC/SRC)

and

THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS AND SUPERVISORS (APS)

from April 1, 2022 to March 31 2025



FOR THE CORPORATION

FOR THE ASSOCIATION

THE BARGAINING COMMITTEE

Annie Boisclair

Pascal Cadieux

Martin Delisle (6 mai 2022 16:41 EDT)

Martin Delisle

Dominic Dumont

Jay Kim (6 mai 2022 14:47 EDT)

Jay Kim

Benoit Ladouceur

Marc Lefebvre (6 mai 2022 15:04 EDT)

Marc Lefebvre

François Tremblay

Stéphane Desautels

Claude Beausoleil

Nathan Farr (6 mai 2022 16:32 EDT)

Nathan Farr

Sebastien Fleurant

David MacFarlane (24 mai 2022 12:06 EDT)

David Macfarlane

Calum McLeod (24 mai 2022 15:21 EDT)

Calum McLeod

Signed in Montreal the

## **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.



## **APPENDIX “A” - EMPLOYMENT CONTRACT**

The parties to this agreement between the Employee and CBC/Radio-Canada (the “Contract”) acknowledge and agree as follows:

### **1. Duties of the Employee**

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

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

The Employee performing the work in accordance with this Contract falls within the jurisdiction of the Association of Professionals and Supervisors (APS). Except to the extent this Contract addresses the particular term or condition of employment (including, but not limited to, the termination of employment), the Employee’s terms and conditions of employment are governed by the collective agreement now in force between CBC/Radio-Canada and the APS (the “Collective Agreement”) and by any extension or renewal thereof and are subject to review in accordance with the Collective Agreement. APS dues will be deducted from the Employee’s wages at the rate determined from time to time by the APS. Where the APS refers to arbitration any grievance related to the Employee’s terms and conditions of employment, the arbitrator shall defer to the contents of the Collective Agreement, except where the term or condition of employment (including, but not limited to, the termination of employment) is expressly addressed under this Contract. The arbitrator’s decision on a grievance under this clause 2 will not result in any amendment(s) to this Contract.

### **3. Remuneration**

As compensation in full for the rights and services described in this Contract, CBC/Radio-Canada shall pay the Employee as follows, in biweekly instalments:

Payment Table. This table sets out the details of the Employee’s remuneration, including base salary. The Employee may be entitled to other forms of remuneration, such as commission or incentive payments, special forms of bonus or other additional remuneration. If this is the case, the additional
---

remuneration, and the relevant terms and conditions, will be described in this table or additional clause under the Contract.

If the term of this Contract is one (1) year or longer, the Employee is eligible for consideration under the annual salary review process. This review may be conducted, at the discretion of the Corporation, either as part of the annual salary review process or, at some other time during the term of the Contract or, at the latest, at the time of renewal, if the Contract is being renewed. It is agreed that in the case of multi-year contracts, fees shall be subject to review in each year of the Contract, in accordance with the relevant Human Resources policy. If a salary review is conducted at the time of contract renewal, any adjustment to the base fee will take effect at the beginning of the new contract term.

For the purposes of the Compensation Program, the Employee will be treated in accordance with the pay band related to their function.

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

#### **4. Benefits**

Where eligible, the Employee is entitled to participate in the Corporation's benefits plans. The Employee must participate in basic coverage, which includes Basic Life, the Supplementary Health Care Plan, the Dental Plan and Short- and Long-Term Disability. The Employee can also elect to participate in CBC/Radio-Canada's optional insurance plans. The Employee must pay the premiums for all benefits described in this clause 4 herein.

The Employee is not eligible to participate in the CBC/Radio-Canada Pension Plan. In lieu of the CBC Pension Plan contribution and for all other benefits, the Corporation will pay the Employee an amount equal to 12.5% of their base salary. This amount will be paid in equal biweekly instalments in accordance with payments of the base salary.

The Employee may, at their option, participate in the CBC/Radio-Canada Employee Group Registered Retirement Savings Plan.

#### **5. Deductions**

The remuneration payable under this Contract shall represent payment in full for all of the Employee's services as described herein and shall be subject to deductions as may be required by law, including Income Tax, Employment Insurance and Pension Plan

legislation, and any deductions CBC/Radio-Canada may be required to make in accordance with the terms of the Collective Agreement.

## **6. Annual and Other Leave**

If the term of this Contract is one (1) year or longer, the Employee is entitled to paid annual leave according to the schedule provided in CBC/Radio-Canada's Leave Policy. For the purposes of that policy, the Employee will be treated in accordance with the salary grouping specified in clause 3 above. The Employee must use their annual leave entitlement during the term of the Contract. Unused annual leave cannot be carried forward to any subsequent contract without the specific approval of the Manager or authorized delegate.

If the term of this Contract is less than one (1) year, the Employee is entitled to a pro rata share of the annual leave provided for in CBC/Radio-Canada's Leave Policy. The Employee must use their annual leave entitlement during the term of the Contract. Unused annual leave cannot be carried forward to any subsequent contract without the specific approval of the Manager or authorized delegate.

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

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

The Employee is entitled to paid time off for the statutory holidays listed in CBC/Radio-Canada's Policy on Holidays. If the Employee is assigned to work on any of those holidays, they are entitled to compensation as provided for in that Policy.

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

## **7. Other Working Conditions**

All terms and conditions of employment for the Employee, other than those specifically noted in this Contract, are to be found in the CBC/Radio-Canada Human Resources policies that pertain to contract employees and/or in the Collective Agreement. In case of a

conflict between the rights and obligations of the Parties in the policies and the Collective Agreement, the Collective Agreement shall prevail.

## **8. Rules and Regulations**

Employees shall at all times in the performance of their duties comply with the policies of the Corporation, including but not CBC/Radio-Canada's Code of Conduct and, if applicable, Journalistic Standards and Practices, relevant copies of which have either been provided to the Employee or are readily accessible. It is the Employee's responsibility to ensure that they have obtained such policies and agreements.

## **9. CBC/Radio-Canada Equipment**

The Employee is responsible for the custody and care of any CBC/Radio-Canada equipment, software or other materials that they use in the course of providing services under this Contract. The Employee will not remove, nor permit to be removed from CBC/Radio-Canada offices, any such equipment, software or materials, without first obtaining written consent from their Manager or authorized delegate. Upon non-renewal or termination of this Contract for any reason, the Employee will promptly return to CBC/Radio-Canada any corporate equipment the Employee has in their possession.

## **10. Rights**

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

## **11. Renewal, Non-Renewal or Termination of Contract**

### **a) Just Cause Termination**

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

## **b) Employee's Contract or Service Is Less Than One (1) Year**

If the term of this Contract is less than one (1) year or the Employee's continuous service with CBC/Radio-Canada is less than one (1) year, the Corporation must provide the Employee with no less than fifteen (15) calendar days' written notice of its intention to renew the Contract, to allow the Contract to lapse (i.e., a non-renewal) or to terminate the Contract, without cause, during its term. An employee provided notice under this clause 11(b) is entitled neither to any payments under clause 11(d) nor to any rights under article 16 of the Collective Agreement.

## **c) Employee's Contract or Service Is More Than One (1) Year**

### **(i) More Than One (1) Year but Less Than Four (4) Years**

Where the Employee has more than one (1) year but fewer than four (4) years of continuous service with CBC/Radio-Canada, the Corporation must notify the Employee, in writing, regarding its intention to renew the Contract or allow it to lapse. Such notification must be provided to the Employee sixty (60) calendar days prior to the expiry of the Contract. Where it chooses to terminate the Contract without cause during its term, CBC/Radio-Canada must provide the Employee with sixty (60) calendar days' written notice.

### **(ii) More Than Four (4) Years but Less Than Ten (10) Years**

Where the Employee has more than four (4) years' but less than ten (10) years' continuous service with CBC/Radio-Canada, the Corporation must notify the Employee, in writing, regarding its intention to renew the Contract or allow it to lapse. Such notification must be provided to the Employee ninety (90) calendar days prior to the expiry of the Contract. Where it chooses to terminate the Contract without cause during its term, CBC/Radio-Canada must provide the Employee ninety (90) calendar days' written notice.

### **(iii) More Than Ten (10) Years**

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

**d) More Than Four (4) Years' Continuous Service: Budget Reductions and/or Lack of Work**

Two (2) months' written notice of termination or non-renewal of the Contract, plus one week's pay for each six (6) months of service with CBC/Radio-Canada (or major portion thereof), to a maximum of seventy-eight (78) weeks ("termination pay").

Where, as a result of budget reductions or changes in its operating plans that result in a lack of work for the Employee, CBC/Radio-Canada terminates this Contract during its term or chooses not to renew the Contract AND the Employee has four (4) or more years' continuous service with the Corporation, the Employee shall be entitled to the following: two (2) months' written notice of termination or non-renewal of the Contract, plus one week's pay for each six (6) months of service with CBC/Radio-Canada (or major portion thereof), to a maximum of seventy-eight (78) weeks ("termination pay").

An employee provided notice under this clause 11(d) is entitled neither to any other notice set out under this clause 11(d) nor to any other rights under article 16 of the Collective Agreement.

**e) Failure to Provide Timely Notice**

If CBC/Radio-Canada wishes to allow the Contract to lapse but has failed to comply with the applicable schedule in a timely manner, then the Contract is automatically extended by the number of calendar days necessary to accommodate the timely giving of notice. Alternatively, at the option of the Employee, CBC/Radio-Canada may pay the Employee, at the end of the term of the Contract, compensation for the number of calendar days by which the given notice was insufficient, computed pro rata at the rate of base pay in clause 3 above. Upon receiving notice from CBC/Radio-Canada of its intention to renew the Contract, the Employee must, within fourteen (14) calendar days, indicate their intention to renew or allow the Contract to lapse. Should the Parties wish to renew the Contract, but be unable to agree on terms and conditions, the Contract will lapse at its expiry date without the requirement for any further notice by either party to the other, provided that the original notices were given in a timely manner.

**f) Payments**

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

## **12. Resignation**

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

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

## **13. Notice**

Any notice pursuant to this Contract shall be in writing and shall be delivered by hand or by prepaid registered mail.

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

## **14. Full Force and Effect**

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

## **15. Interpretation**

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

## **16. Entire Agreement**

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

## **17. Acknowledgement**

In signing this Contract, the Employee affirms that they have read the Contract in its entirety, have had an opportunity to sufficiently review its terms, understand the contents of this Contract and are signing this Contract voluntarily.

**ANNEXE “B” - GRIEF / GRIEVANCE**

# Grief / Grievance

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

## Exposé du grief / Grievance

**Chef de service du plaignant :**

*Grievor’s Supervisor :*

---

Le grief a-t-il été à l’attention du Chef de service?	<b>Oui Non</b>
Has the grievance been discussed with Supervisor?	<b>Yes No</b>

### SIGNATURES

Par qui / *By whom?*

---



---

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

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



## **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.

## **APPENDIX “C” - STAFFING**

1. To meet the objectives of the Corporation, it is necessary to attract and retain the most qualified people while reflecting the diversity of the market.
2. Equally qualified employees applying for vacant positions will receive priority over external applicants.

Every effort shall be taken to allow persons from historically underrepresented groups, as defined in the Corporation’s Equity, Diversity and Inclusion Policies, to present themselves and develop as qualified candidates. These Policies do not form part of this Collective Agreement.

When no internal candidate is available, the Corporation seeks external candidates (which may occur in conjunction with the internal search process). The hiring manager ensures that individuals from historically underrepresented groups are represented among external candidates.

### **3. INTERNAL RECRUITMENT**

- a) A job posting in both official languages, outlining the qualifications, skills and key hiring criteria must be posted for a minimum of ten (10) days. Depending on the level, the position may be posted locally, regionally or nationally.
- b) Temporary assignments of thirteen (13) weeks or more must be posted for seven (7) days.
- c) Internal candidates who do not meet the minimum qualifications will be verbally informed that their application has not been retained.

### **4. EXTERNAL RECRUITMENT**

- a) External recruitment may take place concurrently with the internal process. Selection can only be made after the internal process has been completed.
- b) Job postings are made in both official languages. Postings contain a reference to the principles of equity, diversity and inclusion.

The posting shall specify the qualifications, competencies and key hiring criteria.

## **5. SELECTION PROCESS**

- a) A review of applications received is completed. This provides an opportunity to target those applicants who best meet the qualifications for the position.
- b) When selection committees are established, they must consist of two (2) to five (5) people.
- c) Selection committee members must respect the provisions of the Canadian Human Rights Act provisions.
- d) A number of assessment tools may be used to assist with the evaluation of candidates' qualifications. They specifically relate to the responsibilities of the job or the ability to perform the job (e.g., computer test, specific written exercises). "Tests" that have not been verified for their objectivity should be avoided.
- e) All unsuccessful interviewed candidates must be informed of the final decision. The hiring manager must provide the reasons for not selecting a candidate.

## **6. SELECTION AND APPOINTMENT**

- a) If a medical examination is a normal occupational requirement as outlined in the position specifications, the candidate must comply with the examination, at the Corporation's expense, prior to an offer being made.
- b) All employees who are new to a position must successfully complete a probationary period of not less than three (3) months and not more than one (1) year. This probationary period shall be confirmed in writing to the employee. An employee may be confirmed in the position at any point during the probationary period.
- c) All new employees are provided with a copy of the Corporation's Code of Conduct and must agree to familiarize themselves with CBC/Radio-Canada policies, procedures and guidelines.

## **7. DOCUMENTS**

All employees must provide to Human Resources all documents required for hiring purposes. Fraudulent representation or failure to produce the required documents may be grounds for termination.

## **8. RE-EMPLOYMENT**

The Rule on Re-Employment, determined and subject to change by the Corporation, applies. The rule does not form part of this Collective Agreement.

## **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**

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 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**

#### **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.

#### **i) 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.

## **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.

## **APPENDIX “E” - PROCEDURES FOR WORKFORCE ADJUSTMENT**

### **1) Authority**

### **2) Notices**

- a) Notice to the Minister
- b) Notice to Employee Representatives
- c) Notice to Employees

### **3) Workforce Adjustment Committees**

- a) Local Joint Workforce Adjustment Committees
- b) National Joint Workforce Adjustment Committee

### **4) Career Transition Services**

### **5) Definitions**

- a) Regular employees
- b) Reassignment
- c) Downgrading
- d) Layoff
- e) Preferential Re-engagement

### **6) Reassignment**

- a) Trial/Familiarization Periods
- b) Salary Treatment

### **7) Downgrading**

- a) Trial/Familiarization/Orientation Periods
- b) Salary Treatment on Downgrading
- c) Priority Considerations

### **8) Temporary Assignments**

- a) Salary Treatment

### **9) 9. Separation Procedures**

- a) Lay-off Pay
- b) Leaves
- c) Benefit Plans
- d) Pay

- e) Obligation to return property belonging to the Corporation upon the end of employment.

#### **10) Preferential Re-engagement**

- a) Laid-off employees
- b) Salary Treatment
- c) Trial/Familiarization Periods
- d) Corporate Seniority
- e) Pension Plan of the Corporation
- f) Leaves

### **WORKFORCE ADJUSTMENT PROCEDURES**

#### **1. AUTHORITY**

Any workforce adjustment must be approved by the Head of the component involved. Any workforce adjustment that requires notification of a mass lay-off to the Chief Compliance and Enforcement Officer, if applicable, or to the Minister of Labour (see Paragraph 2 a) of the Appendix below) must be approved by the President and Chief Executive Officer.

#### **2. NOTICES**

##### **a) Notice to the Minister**

In the event of the dismissal of fifty or more employees in the same establishment, either simultaneously or over a period of not more than four weeks, the Corporation is to give notice in writing to the Chief Compliance and Enforcement Officer, if applicable, or to the Minister of Labour at least sixteen weeks prior to the date of the first scheduled layoff, in accordance with the Group Termination of Employment provisions of the *Canada Labour Code*, as amended from time to time. Such notice shall be given by the President and Chief Executive Officer or a representative specially appointed by the President and Chief Executive Officer.

A copy of this notice must be forwarded by the Corporation to the Minister of Employment and Social Development Canada, the Canada Employment Insurance Commission and the Association representing the employees

affected, in accordance with the Group Termination of Employment provisions of the *Canada Labour Code*, as amended from time to time. It shall also be the responsibility of the President and Chief Executive Officer or a representative specially appointed by the President and Chief Executive Officer to give such notice.

#### **b) Notice to Employee Representatives**

Notice to the Association shall be provided in accordance with the terms set out in Article 16 of the Collective Agreement.

#### **c) Notice to Employees**

In accordance with the procedures set out in Article 16, notice shall be given to employees occupying positions deemed to be redundant. A Human Resources representative prepares the notice using the information provided by the relevant department.

- APS employees who have been confirmed in their jobs and who are affected by workforce adjustment shall receive in writing three months' notice of their impending lay-off. In some cases, employees may receive pay in lieu of all or part of this notice. During this period of paid notice, the Corporation makes every effort to reassign these employees. Employees on paid notice are to have maximum flexibility to pursue internal and external employment opportunities, job search assistance, training, or any other activity which could improve their chances of achieving a successful career transition.
- Employees on Leave of Absence, Medical Leave, Maternity Leave, Child Care Leave or Absence due to injury on duty, will be notified that their position has been declared redundant at the same time as other employees receiving similar notices. When these employees are available to return to work, the three-month notice period shall begin as detailed in the paragraph above.
- Probationary employees shall be given one (1) month's written notice if possible. They are then laid off. However, the notice period cannot extend the individual's period of employment past the end of the probationary period. In this case, payment in lieu of notice must be paid.

- The Corporation may exercise its rights to terminate individual employee contracts in accordance with the terms and conditions of each contract.
- If vacation schedules are affected by the lay-off, any employees concerned must be advised in writing of the change to their vacation period.

Affected employees are entitled to a subsequent notice containing all pertinent information regarding annual leave, benefits, wages, layoff pay and any other benefits or compensation related to the termination of their employment.

### **3. WORKFORCE ADJUSTMENT COMMITTEES**

#### **a) Local Joint Workforce Adjustment Committees**

Local Joint Workforce Adjustment Committees are established under the direction of a representative designated by the Industrial Relations or Human Resources Department.

The Local Joint Committee administers the reassignment and preferential re-engagement processes in accordance with Article 16 of the Collective Agreement considering the following elements:

- Future needs of the location
- Qualifications
- reassignment opportunities at the location
- relocation possibilities
- preferential re-engagement (of previously laid off employees)

The local committee reports any particular situation requiring further review to the National Joint Committee. If the Local Joint Workforce Adjustment Committee identifies reassignment opportunities at other locations for its affected employees, it may seek the assistance of the National Joint Committee.

#### **b) National Joint Committee**

The National Joint Committee, under the direction of a member of the Industrial Relations or Human Resources leadership team, is responsible for coordinating plans and recommendations for reassignment cases, resolving problems and implementing corporate policies.

The National Joint Workforce Adjustment Committee shall remain in place as long as necessary.

#### **4. CAREER TRANSITION SERVICES**

The Corporation recognizes that there is merit in providing career transition assistance to employees when they leave their employment. The types of services offered depends on the size, complexity and potential impact of the particular workforce adjustment.

Career transition services cannot be exchanged in lieu for monetary compensation.

#### **5. DEFINITIONS**

##### **a) Permanent employee**

Means any person, full-time or part-time, who is hired to fill a vacant position on a permanent basis.

##### **b) Reassignment**

The placement, of a permanent employee occupying a redundant position, into a position, within the same affiliation, for which he/she is qualified. The position must be at the same level as the employee's actual redundant position. The normal posting procedures are waived.

##### **c) Downgrading**

The placement of a permanent employee occupying a redundant position, into lower-rated position, within the same affiliation, for which he/she is qualified. This is accepted in lieu of being laid-off.

##### **d) Layoff**

The separation from the Corporation of employees occupying positions which are declared redundant and who either cannot be reassigned or downgraded, or refuse available reassignments or downgrades.

##### **e) Preferential Re-engagement**

The hiring within 12 months of a permanent employee who has been laid-off, into a position in the same affiliation for which he/she is qualified.

## **6. REASSIGNMENT**

### **a) Trial / Familiarization**

Employees who are reassigned to another position, under the present Collective Agreement, requiring different occupational skills are to undergo a Trial / Familiarization period for three (3) months which may be extended to six (6) months if deemed appropriate.

### **b) Salary Treatment**

Where it is not a Downgrading, the salary of employees reassigned to another position due to a workforce adjustment shall not be less than the salary paid at the time the position was abolished.

## **7. DOWNGRADING**

### **a) Trial / Familiarization Periods**

Employees who are in positions declared redundant may agree to be downgraded to positions for which they are qualified, in lieu of being laid-off. There will be no trial/familiarization period.

### **b) Salary Treatment**

APS employees who are downgraded as a result of a workforce adjustment, and who have a salary above the standard of the new group, will have their salary status identified as "controlled salary". If their current salary is lower than the salary standard for the position to which they are being downgraded, there will be no change in salary.

### **c) Priority Considerations**

For one (1) year following the date of their downgrading, downgraded employees are given priority over employees not affected by workforce adjustment, in the filling of positions of the same level as their former job, for which they are qualified.

## **8. TEMPORARY ASSIGNMENTS**

Whenever possible, employees whose positions are deemed redundant should be considered, on a priority basis, for any temporary or contract assignments, if they meet the requirements/qualifications of the position.

For the duration of these temporary or contractual assignments, affected employees maintain their regular status, and lay-off is deferred until such time as the assignment is terminated and no other alternate assignment is found, or no regular position is available for which the affected employee qualifies.

### **a) Salary Treatment**

If the salary of the affected employee is within the normal salary range for the temporary or contractual assignment, there is no change in salary.

If the salary of the affected employee is above the normal range for the temporary or contractual assignment, the salary is reduced to the top of the appropriate salary range. In this situation, the employee must accept the reduction in salary.

## **9. SEPARATION PROCEDURES**

### **a) Lay-Off Pay**

Employees who are laid-off shall receive, in a lump sum, one (1) week's pay for each four (4) months of service, or major portion thereof with the Corporation, to a maximum of eighty-four (84) weeks. In the event that an employee is laid-off for a second or subsequent time, the amount of lay-off pay shall be one (1) week's pay for each four (4) months of service following their return from the previous lay-off.

The Corporation's policy on "Departures" does not apply to cases of lay-off.

### **b) Leave**

#### **i) Lay-Off**

Accumulated and current annual leave is to be paid up to the date of lay-off.



Short-term disability or sick leave credits accumulated as of the last complete month of service is maintained on the record for twelve (12) months in the case the laid-off employee is re-engaged in accordance with preferential re-engagement described in the following section.

### **c) Benefit Plans**

#### **i) Life Insurance**

The coverage under:

- Basic Life Insurance
- Optional Life Insurance
- Reducing Term Life Insurance
- Dependent Life Insurance – for spousal coverage only

May be converted to an individual policy without medical evidence of insurability, provided the application is made within 31 days of termination of employment. During the 31-day period, coverage continues, whether or not the employee applies for conversion.

#### **ii) Other Insurance**

All benefit coverage for the following ceases on the last day of employment:

- Voluntary Accidental Death & Dismemberment Insurance and Travel Assistance Plan
- Supplementary Health Care Plan
- Dental Care Plan
- Long Term Disability Insurance
- Travel Insurance

#### **iii) The Corporation Pension Plan**

Pension contributions and pensionable service terminates on lay-off. An employee to be laid-off must elect the option available to him/her under the conditions of the Plan.

#### **iv) Hospital/Medical Plans**

Where applicable, arrangements are made locally to issue a certificate of payment to the appropriate hospital/medical plans.

It is the individual employee's responsibility to make arrangements to continue coverage in accordance with the provisions of the appropriate provincial plan.

#### **d) Pay**

##### **i) Final payment/Lay-off pay**

The final payment up to and including the effective date of the lay-off will include payment for outstanding annual leave credits and any other amounts owing. Provided there is no change in the employee's status prior to the lay-off, the final payments will be made on the last day of work or shortly thereafter.

##### **ii) Record of Employment (Unemployment Insurance Certificate)**

The Corporation prepares the Record of Employment and forwards it to the employee on the last day of work or within a few days thereafter, provided the employee's status remains unchanged until lay-off.

#### **e) Return of Property Belonging to the Corporation**

Employees whose employment with the Corporation is ending must return to their supervisor their CBC identification card and key(s). Telephone calling card(s), and/or any other corporate credit card(s) are to be cancelled. Work-related equipment provided by the Corporation for personal use off premises such as computers, cellular phones, fax machines, TV sets, telephones, etc.) must be returned to the Corporation.

### **10. PREFERENTIAL RE-ENGAGEMENT**

#### **a) Laid-off Employees**

Before hiring from outside, the Corporation is to consider the qualifications and experience of laid-off employees. To qualify for preferential re-engagement, an employee must have been employed in the same affiliation as the available vacancy and must not have been laid-off for longer than 12 months. Preferential re-engagement shall normally relate to the location in which the lay-off occurred but should work become available at another CBC location, the Corporation may offer such employment to laid-off employees.

#### **b) Salary Treatment**

If an APS employee is re-engaged in a position for which the salary range is the same as the range of the position occupied prior to lay-off, she/he will be granted the same salary as she/he had prior to lay-off, taking into account any intervening general wage increases.

If an APS employee is re-engaged in a position for which the salary range is lower than the range of the position occupied prior to lay-off, the salary will be determined in the same manner as provided for in « Salary Treatment on Downgrading » section of this Appendix.

**c) Trial/Familiarization Period**

APS employees who have been re-engaged to an APS position requiring different occupational skills will undergo a trial/familiarization period for three months which may be extended to six months if deemed appropriate.

**d) Corporation Seniority**

If an employee is re-engaged within twelve (12) months, their seniority continues unbroken. If the employee returns after 12 months have elapsed, Corporation seniority starts accumulating again as of the date of re-engagement.

**e) The Corporation's Pension Plan**

If re-engaged within 12 months, an employee may elect to reinstate pensionable service. Repayment of pension benefits may be required depending on the situation.

**f) Leave**

Leave credits are given for the month in which the employee is re-engaged to work if the employee works ten (10) or more business days.

## **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.

## **APPENDIX “F” - ANNUAL LEAVE**

Without forming part of this Collective Agreement, the rules and procedures relating to annual leave established by the Corporation will apply to employees who are members of the APS.

In addition, in cases where operational requirements are fully met and two (2) employees request annual leave at the same time, seniority will be considered in granting annual leave.

## 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.

## **APPENDIX “G” - SALARY REVIEW**

General principles of the annual review program for APS members are based on the “Salary Review Guidelines” produced by the Corporation each year. These guidelines are communicated to employees on an annual basis as part of the annual salary review process.

1) The value of the annual salary review budget is not less than 1.5% or the same as the annual salary budget for management and confidential employees.

2) The Corporation provides a discretionary budget to be used on a priority basis for employees whose salaries are in the Entry Zone – or, in some cases, in the Reference Zone – and below the midpoint of their pay band, and who are performing well in their role, for a maximum annual spend of 0.8%.

3) At the beginning of the eighth year within the same salary band with APS, an employee whose salary is below the mid-point of that same salary band shall reach the mid-point, provided that they meet the performance expectations established by the Corporation for each of the previous years leading up to the timeframe stipulated within this paragraph.

An employee who fails to reach the mid-point of their salary band while meeting the terms and conditions set out within the above paragraph shall have their salary adjusted to the mid-point of their salary band.

An employee who does not reach the mid-point of their salary band because they have not met the performance expectations established by the Corporation in one or more of the previous years, leading to the timeframe stipulated within this paragraph 3), shall have this timeframe extended by a number of years equivalent to the years in which they did not meet the performance expectations.

The starting point used to calculate the beginning of the eighth year shall be the effective date of the employee's start date of employment in the same pay band.

4) The overall budget for each year is no less than the combined budgets referenced in points 1) and 2). If there is a change in 1) the salary matrix is recalculated as required.

5) Discretionary increases (e.g., promotional) occur outside of the annual salary review budget as per the policy on Compensation.



6) The salary of an employee temporarily assigned or promoted to a position with a higher salary than that of their primary assignment, or the position preceding the one obtained, is reviewed to take into consideration, among other things: experience relevant to the assignment or the new position, positioning within the new salary band, comparables with peers, and available budgets.

## **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 faut 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.

## **APPENDIX “H” - MEDICAL CERTIFICATES**

In cases where the Corporation requires or requests medical information or health certificates, any costs directly related to the completion of forms by a medical practitioner are covered by the Corporation up to a maximum of \$25.00 (Twenty-Five dollars), or such other amount approved by the Corporation. Where the Corporation determines it requires additional information from a medical practitioner or specialist, any additional costs related to acquiring that information are paid for by the Corporation.

The Association agrees that employees are required to utilize the Corporation’s Medical Absence Report for providing medical information when requested.