

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

ENTRE

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

ET

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

(Collectivement désignées les « Parties »)

- CONSIDÉRANT QUE** la convention collective liant les Parties vient à échéance le 31 mars 2025 (la « Convention »);
- CONSIDÉRANT QUE** le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;
- CONSIDÉRANT QUE** les Parties se sont entendus relativement à l'ensemble des textes visés par la convention collective et des lettres d'entente afférentes à cette même convention collective;
- CONSIDÉRANT QUE** les Parties recommandent à leurs mandants respectifs l'acceptation des textes ayant été convenus;
- CONSIDÉRANT QUE** les textes ayant été convenus sont sujets à l'approbation des mandants de la Société et à la ratification par l'assemblée générale de l'APS;

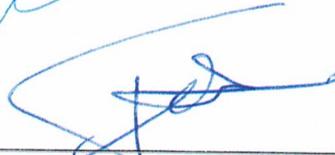
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 19e jour du mois de décembre 2024.

**Société Radio-Canada /  
Canadian Broadcasting Corporation**

**Association des professionnels et des  
superviseurs / Association of Professionals  
and Supervisors**

  
\_\_\_\_\_  
**Benoît Ladouceur**  
Premier directeur, Relations industrielles

  
\_\_\_\_\_  
**Stéphane Désautels**  
Président

  
\_\_\_\_\_  
**Francis Gilbert**

  
\_\_\_\_\_  
**Sylvain Lespinois**

# **Textes afférents à l'Entente de principe**

## ***Texts related to the Agreement in Principle***

N.B. Une actualisation des termes modifiés, ainsi que révision des renvois aux articles sera effectuée dans l'ensemble de la convention collective. En cas d'omission ne dénaturant pas la présente entente de principe, les modifications convenues au texte de la convention collective. En cas d'omission ne dénaturant pas la présente entente de principe, les modifications à apporter, le cas échéant.

*P.S. An update of the modified terms, as well as a revision of the references to the articles, will be made throughout the collective agreement. In the event of an omission which does not distort the present agreement, the modifications are integrated into the text of the collective agreement. In the event of an omission which does not distort the present agreement, the modifications to be made, where applicable.*

| <b>FRANÇAIS</b>  | <b>ENGLISH</b>   |
|--|--|
| <p><b>ARTICLE 5 - GESTION DES RELATIONS</b></p> <p>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.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>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.</p>  | <p>The Association recognizes that many of the terms and conditions governing the employment of Professionals and Supervisors in the Corporation are found elsewhere in this Agreement.</p>  |
| <p>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. <i>Si elles diffèrent, les dispositions prévues à la convention collective ont préséance sur les politiques de la Société et ses instruments subsidiaires.</i></p> | <p>Terms and conditions of employment are found in legislation, and in Corporate policies which do not form part of this Agreement unless specifically included in the text. <i>If they differ, the provisions of the collective agreement take precedence over the Corporation's policies and its subsidiary instruments.</i></p> |
| <p>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.</p>  | <p>The Corporation will make available to each employee a copy of its Human Resources policies and any amendments.</p>   |
| <p>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.</p>   | <p>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.</p>  |
| <p>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.</p>  | <p>Subject to the following paragraph, the Association may grieve and refer to arbitration the Corporation's application of its Human Resources policies.</p>  |
| <p>Dans l'arbitrage de tout grief lié à une des politiques en matière de ressources humaines ne faisant pas partie intégrante de la présente</p>   | <p>In the arbitration of any grievance brought in connection with a Human Resources policy which does not form part of this</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>convention, l'arbitre a uniquement compétence pour <i>déterminer</i> si la Société, dans l'application de sa politique, a agi de mauvaise foi ou si le contenu de la politique contrevient à la présente convention collective.</p> | <p>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 if its content is in violation of the collective agreement.</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p><b>ARTICLE 7 - ACCÈS DE L'ASSOCIATION AUX LOCAUX DE LA SOCIÉTÉ</b></p>   | <p><b>ARTICLE 7 - ACCESS TO CORPORATION PREMISES</b></p>  |
| <p><b>7.2</b></p> <p>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 <u>déraisonnable</u>. Lorsque la Société donne son consentement, l'Association s'assure que ces activités n'interfèrent pas avec le fonctionnement de l'entreprise.</p> | <p><b>7.2</b></p> <p>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.</p> |

| ARTICLE 8 - INFORMATION  | ARTICLE 8 - INFORMATION  |
|--|--|
| <p><b>8.3</b></p> <p><i>La Société</i> 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.</p>   | <p><b>8.3</b></p> <p><i>The Corporation</i> provides each employee covered by the bargaining unit with an electronic copy of this collective agreement and its amendments.</p>   |
| <p><b>8.4</b></p> <p><i>L'employé</i> peut, pour motif valable et à la condition d'en faire la demande par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, consulter son dossier en présence de son gestionnaire ou d'une personne représentant les Ressources humaines.</p> | <p><i>The employee</i> may, for a valid reason and provided they make the request in writing at least five (5) business days in advance, review their file in the presence of their manager or a Human Resources representative.</p> |

| ARTICLE 14 - EMPLOYÉS CONTRACTUELS   | ARTICLE 14 - CONTRACT EMPLOYEES   |
|--|---|
| <p><b>14.3</b></p> <p><i>Si, suite à la réception d'une copie d'une lettre d'offre ou d'un contrat de travail, l'Association considère que l'embauche d'un employé contractuel vise à combler un besoin permanent (période indéterminée), ses représentants peuvent inscrire le sujet à l'ordre du jour des Comités prévus aux paragraphes 5.3 et 5.4 pour fins de discussions.</i></p>  | <p><b>14.3</b></p> <p><i>If, upon receiving a copy of an offer letter or employment contract, the Association considers that the hiring of a contractual employee is intended to fill a permanent need (indefinite period), its representatives may place the matter on the agenda of the Committees provided for in paragraphs 5.3 and 5.4 for discussion purposes.</i></p>  |
| <p><b>14.4</b></p> <p><i>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 celle de la Société, laquelle ne peut refuser sans motifs valables. Dans un tel cas, un avis est acheminé au Syndicat, détaillant les motifs de sa décision.</i></p>  | <p><b>14.4</b></p> <p><i>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 belongs to <del>shalt be at</del> the sole discretion of the Corporation, which may not refuse without valid reasons. In such a case, a notice is sent to the Union, detailing the reasons for its decision.</i></p>   |
| <p><i>Deux (2) fois par année, dans le cadre du Comité mixte national, les parties font un bilan de la situation des employés contractuels. Préalablement aux rencontres du Comité mixte national, la Société remet à l'Association les informations suivantes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'employés permanents;</li> <li>- Nombre d'employés contractuels;</li> <li>- Nombre d'employés contractuels qui cumulent plus de trois (3) ans de service continu;</li> <li>- Nombre d'employés contractuels ayant reçu une offre pour accéder à la permanence en vertu du paragraphe 14.4 depuis la présentation du précédent bilan;</li> <li>- Nombre d'employés contractuels ayant refusés une offre pour accéder à la permanence en vertu du paragraphe 14.4 depuis la présentation du précédent bilan.</li> </ul> | <p><i>Two (2) times a year, as part of the National Joint Committee, the parties review the situation of contractual employees. Prior to the meetings of the National Joint Committee, the Corporation provides the Association with the following information:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Number of permanent employees;</li> <li>-Number of contractual employees;</li> <li>-Number of contractual employees with more than three (3) years of continuous service;</li> <li>-Number of contractual employees who have received an offer for permanent status under paragraph 14.4 since the last review;</li> <li>-Number of contractual employees who have refused an offer for permanent status under paragraph 14.4 since the last review.</li> </ul> |

Toute situation particulière peut faire l'objet de discussions lors des rencontres prévues aux paragraphes 5.3 e) ou 5.4.

Any particular situation may be discussed during the meetings provided for in paragraphs 5.3(e) or 5.4.

|   |   |
|---|---|
| <p><b>ARTICLE 16 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT</b></p>  | <p><b>ARTICLE 16 - WORKFORCE ADJUSTMENT AND LAYOFF</b></p>  |
| <p><b>16.1</b></p> <p>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 a préséance.</p>  | <p><b>16.1</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>16.2</b></p> <p>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 <del>à tout le moins</del>, 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.</p>  | <p><b>16.2</b></p> <p>To assess individuals, the Corporation will use the performance management process specified in Article 10 and considers <b>at least</b> 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.</p>   |
| <p><u>Pour l'employé ayant à son dossier plus de trois (3) cycles d'évaluation complétés, la Société ne peut prendre en considération une (1) cote de rendement « satisfait certaines attentes » si, pour les autres années de la période de référence visée, ce dernier a obtenu une cote de rendement égale ou supérieure à « satisfait les attentes ».</u> <u>Pour la période visée, toute autre cote de rendement est prise en considération.</u></p> | <p><u>For an employee with more than three (3) completed evaluation cycles on record, the Corporation cannot consider a performance evaluation of "meets some expectations" if, for the other years in the reference period, the employee received a performance evaluation equal to or higher than "meets expectations."</u> <u>Within the period in question, all other performance evaluations are taken into account.</u></p> |
| <p><b>16.3 Avis de poste excédentaire</b></p> <p>La Société fournit une copie des avis de postes excédentaires à l'Association <del>dans un délai raisonnable avant son émission et au moins trois (3) jours</del> ouvrables avant sa remise aux employés visés. Il est entendu que les parties procèdent, pour ce faire, en toute confidentialité.</p>   | <p><b>16.3 REDUNDANCY NOTICE</b></p> <p>The Corporation provides the Association with a copy of the notices of redundant positions <del>within a reasonable time before it is issued at least three (3) business days</del> before they are given to the affected employees. It is understood that the parties proceed with this in complete confidentiality.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><i>Lors de la remise des avis de postes excédentaires, la Société remet aux représentants de l'Association les informations suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>une liste à jour de l'ancienneté des employés occupant un poste similaire à l'intérieur du même service;</i></li> <li>• <i>lorsque la personne visée n'est pas la moins ancienne, pour chacune des années prévues au présent paragraphe, les cotes de rendement des employés ayant une ancienneté moindre que la personne visée et occupant un poste similaire à l'intérieur du même service.</i></li> </ul> | <p><i>When giving notices of redundant positions, the Corporation shall provide the representatives of the Association with the following information:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>an up-to-date list of seniority of employees in similar positions within the same service;</i></li> <li>• <i>where the affected person is not the least senior, for each of the years provided for in this paragraph, the performance ratings of employees with less seniority than the affected person and occupying a similar position within the same service.</i></li> </ul> |
| <p><b>16.4 Comité de réaménagement des effectifs</b></p> <p>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 dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de remise de l'avis.</p>  | <p><b>16.4 WORKFORCE ADJUSTMENT COMMITTEE</b></p> <p>When the Corporation provides the Association with a copy of a notice of redundant positions, in accordance with paragraph 16.3, a meeting of the Local Workforce Adjustment Committee is convened within five (5) business days following the date of delivery of the notice.</p>   |
| <p><i>Le Comité se réunit toutes les deux (2) semaines. Toutefois, tant qu'un minimum de 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.</i></p>   | <p><i>The Committee meets every two (2) weeks. However, as long as a minimum of three (3) employees are affected by a notice of redundant-positions, the Committee meets on a weekly basis or, by agreement, according to another schedule determined by the parties.</i></p>   |
| <p><b>16.5</b></p> <p>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.</p>  | <p><b>16.5</b></p> <p>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.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>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 :</p>  | <p>The following redeployment process is applied assuming the permanent employee affected by workforce adjustments has the relevant skills and abilities.</p>  |
| <p><u>L'Employeur achemine par courriel à l'employé permanent touché une demande de confirmation de participation au processus de réaffectation. Les membres du Comité sont en copie de l'envoi courriel. L'employé permanent touché dispose de dix (10) jours ouvrables pour acheminer sa confirmation au Comité.</u></p> <p><u>Passé ce délai, un représentant patronal membre du Comité achemine un second courriel à l'employé permanent touché. Advenant une absence de réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivants, l'employé est soustrait du processus.</u></p> <p><u>Un employé permanent touché souhaitant ne pas être considéré ou cesser d'être considéré par le processus peut en informer par écrit le Comité.</u></p>               | <p><u>The Corporation sends an email to the affected permanent employee requesting confirmation of participation in the redeployment process. The Committee members are copied on the email. The affected permanent employee has ten (10) business days to send their confirmation to the Committee.</u></p> <p><u>After this period, a management representative on the Committee sends a second email to the affected permanent employee. If there is no response within the following ten (10) business days, the employee is removed from the process.</u></p> <p><u>An affected permanent employee who wishes not to be considered or to cease being considered by the process may inform the Committee in writing.</u></p>           |
| <p>a) Le Comité détermine les possibilités de réaffectation des employés touchés. Il vérifie quels sont les postes vacants, les employés <i>en probation</i>, les employés temporaires, les employés contractuels et <i>les employés permanents ayant moins de trois (3) ans de service</i>, conformément au paragraphe 16.8.</p> <p>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.</p> <p><u>Pour ce faire, le Comité prend en considération la formation et l'expérience de travail de l'employé permanent visé par l'avis de poste excédentaire. La procédure de gestion du rendement</u></p> | <p>(a) The Committee shall determine the possibilities for reassignment of affected employees. It shall verify which are vacant positions, employees <i>on probation</i>, temporary employees, contract employees and <i>permanent employees with less than three (3) years of service</i>, in accordance with paragraph 16.8.</p> <p>b) Once these possibilities are determined, the Committee consults the direct supervisor of the targeted position to clearly identify the skills and abilities required to fill the need.</p> <p><u>In doing this, the Committee takes into consideration the training and work experience of the permanent employee affected by the redundancy notice. The performance management procedure</u></p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><i>énoncée à l'article 10 de la présente convention collective n'est pas prise en considération à cette étape du processus.</i></p>   | <p><i>outlined in Article 10 of this collective agreement is not considered at this stage of the process.</i></p>   |
| <p>Les employés qui répondent aux principaux critères de compétences et qui, selon la recommandation du Comité, auront besoin d'une période d'orientation et <i>de familiarisation</i> n'excédant pas <i>six (6)</i> mois sont invités à une entrevue.</p>   | <p>Employees who meet the key competency criteria and who, on the Committee's recommendation, will require an orientation and <i>familiarization</i> period not exceeding <i>six (6)</i> months are invited for an interview.</p>   |
| <p>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.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>Les employés qui répondent aux principaux critères de compétences et qui, selon la recommandation du Comité, auront besoin d'une période d'orientation et <i>de familiarisation</i> n'excédant pas <i>six (6)</i> mois sont invités à une entrevue.</p>   | <p>Employees who meet the main competency criteria and who, according to the Committee's recommendation, will need an orientation and <i>familiarization</i> period not exceeding <i>six (6)</i> months are invited to an interview.</p>  |
| <p><b>16.8 Employé en probation</b></p> <p>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 <i>en probation</i>, une validation des compétences et habiletés nécessaires pour ce poste est effectuée en collaboration avec le gestionnaire auquel ledit poste se rapporte.</p> <p><i>Suite à la validation ci-haut mentionnée, l'employé permanent se voit offrir ce poste. Si l'employé permanent accepte le poste, l'employé en probation est licencié suite à un préavis écrit d'un (1) mois ou d'une indemnité de préavis.</i></p> | <p><b>16.8 Employee on probation</b></p> <p>If the Workforce Adjustment Committee assesses that a permanent employee affected by a workforce adjustment has the skills and abilities required to perform the tasks of an employee <i>on probation</i>, a validation of the necessary skills and abilities for this position is carried out in collaboration with the manager to whom the position reports.</p> <p><i>Following the above-mentioned validation, the permanent employee is offered this position. If the permanent employee accepts the position, employee on probation is dismissed following a written notice of one (1) month or pay in lieu of notice</i></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la notion d'employé en probation se limite à un employé nouvellement embauché au sein de la Société.</p>   | <p>For the purposes of the previous clause, the notion of an employee on probation is limited to an employee newly hired within the Corporation.</p>  |
| <p><b>16.9 Employé en affectation temporaire</b></p> <p>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, <u>une validation des compétences et habiletés nécessaires pour ce poste est effectuée en collaboration avec le gestionnaire auquel ledit poste se rapporte.</u></p> <p><u>Suite à la validation ci-haut mentionnée, 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.</u></p> | <p><b>16.9 Employee in a Temporary Assignment</b></p> <p>If the Workforce Adjustment Committee assesses that a permanent employee affected by a workforce adjustment has the skills and abilities required to fill the position of an employee on temporary assignment, <u>a validation of the necessary skills and abilities for this position is carried out in collaboration with the manager to whom the position reports.</u></p> <p><u>Following the above-mentioned validation, the permanent employee is offered this assignment. If the permanent employee accepts the assignment in question, the employee on temporary assignment is reassigned to their primary position.</u></p> |
| <p><b>16.10 Employé contractuel</b></p> <p>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.</p> <p><u>Préalablement à toute offre de poste contractuel inclus dans le processus, le comité, en collaboration avec le gestionnaire auquel ledit poste contractuel se rapporte, doit confirmer les compétences et habiletés nécessaires pour ce poste.</u></p>  | <p><b>16.10 Contractual Employee</b></p> <p>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.</p> <p><u>Prior to any offer of a contractual position that is included in the process, the committee, in collaboration with the manager to whom the said contractual position reports, must confirm the necessary skills and abilities for this position.</u></p>  |
| <p><b>16.11</b></p> <p><u>- Employé permanent ayant moins de trois (3) ans de service</u></p>   | <p><b>16.11</b></p> <p><u>- Permanent Employee with less than three (3) years of service</u></p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Lorsque l'employé visé par le paragraphe 16.2 se voit remettre un avis de poste excédentaire alors que pour chacun des trois (3) derniers cycles d'évaluation de rendement il a maintenu une cote de rendement « satisfait aux attentes » ou une cote supérieure, le Comité identifie les postes permanents qui sont détenus :</p> <p>i. Par un employé qui cumule trois (3) ans ou moins de service continu au sein de la Société et qui, pour au moins un (1) des trois (3) derniers cycles d'évaluation de rendement, a obtenu une cote de rendement « En-deçà des attentes » ou;</p> <p>ii. Par un employé qui cumule trois (3) ans ou moins de service continu au sein de la Société et qui, pour au moins deux (2) des trois (3) des derniers cycles d'évaluation de rendement, a obtenu une cote de rendement « Satisfait certaines attentes ».</p> <p>Si le Comité évalue qu'un employé permanent visé par le présent paragraphe possède les compétences et les habiletés requises pour exécuter les tâches d'un employé qui répond aux critères mentionnés aux alinéas i. et ii., l'employé permanent se voit offrir ce poste. Si l'employé permanent accepte le poste, l'employé visé par les alinéas i. et ii. est licencié.</p> <p>La validation des compétences et habiletés nécessaires pour ce poste est effectuée en collaboration avec le gestionnaire auquel ledit poste se rapporte.</p> | <p>When an employee to whom paragraph 16.2 applies is given a redundancy notice and when the employee has maintained a performance rating of "meets expectations" or higher in each of the last three (3) performance evaluation cycles, the Committee shall identify the permanent positions that are held:</p> <p>i. By an employee who has three (3) years or less of continuous service with the Corporation and who, for at least one (1) of the last three (3) performance evaluation cycles, has received a performance rating of "Below Expectations" or;</p> <p>ii. By an employee who has three (3) or fewer years of continuous service with the Corporation and who, for at least two (2) of the three (3) of the most recent performance evaluation cycles, has received a performance rating of "Meets Some Expectations".</p> <p>If the Committee determines that a permanent employee referred to in this paragraph has the skills and abilities required to perform the duties of an employee who meets the criteria referred to in paragraphs i. and ii., the permanent employee shall be offered the position. If the permanent employee accepts the position, the employee referred to in paragraphs i. and ii. is dismissed.</p> <p>The validation of the skills and abilities required for this position is carried out in collaboration with the manager to whom the position reports.</p> |
|--|---|

| ARTICLE 18 - RÉGIME DE TRAVAIL  | ARTICLE 18 - ORGANIZATION OF WORK   |
|---|---|
| <p><b>18.2</b></p> <p>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).</p>   | <p><b>18.2</b></p> <p>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.</p>   |
| <p>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.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>Dans le cas où un employé travaille un des deux jours de repos consécutifs, il est rémunéré <i>par journée de travail immédiatement</i> au taux régulier majoré de 50% (1.5) ou l'équivalent en congé compensatoire.</p>   | <p><i>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.</i></p>  |
| <p><i>Lorsque, pour une journée, l'employé travaille quatre (4) heures et moins, il est rémunéré pour un total de quatre (4) heures. Lorsque, pour une journée, l'employé travaille plus de quatre (4) heures, il est rémunéré au minimum pour la totalité des heures de travail quotidiennes normales ainsi que pour toutes les autres heures effectuées en surplus.</i></p> | <p><i>When, during a given day, the employee works four (4) hours or less, they are paid a total of four (4) hours. When, during a given day, the employee works more than four (4) hours, they are paid at least the total normal daily working hours as well as for all other hours worked in excess.</i></p> |
| <p>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.</p>   | <p><i>The <del>and this</del> 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.</i></p>   |
| <p><i>Les heures de travail quotidiennes normales pour les employés permanents et contractuels à temps plein qui travaillent quarante (40) heures par semaine s'éleveront à huit (8) heures, et à sept heures et quart (7.25) pour les employés qui travaillent trente-six</i></p>  | <p><i>The normal daily working hours for full-time permanent and contractual employees who work forty (40) hours per week will be eight (8) hours, and seven and a quarter (7.25) hours for employees</i></p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p><i>heures et quart (36,25) par semaine, sous réserve des besoins opérationnels dans les deux cas.</i></p>  | <p><i>who work thirty-six and a quarter (36.25) hours per week, subject to operational needs in both cases.</i></p>  |

| ARTICLE 19 - MESURES DISCIPLINAIRES ET PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE  | ARTICLE 19 - DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES  |
|---|--|
| <p><b>19.1. Mesures disciplinaires</b></p> <p>a) <del>Toute mesure disciplinaire imposée à un employé peut être à l'origine d'un grief.</del> 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.</p> | <p><b>19.1 Disciplinary Measures</b></p> <p><del>Any disciplinary action imposed on an employee may be the basis of a grievance.</del>- The Corporation's policy on discipline, which is not part of this Agreement, will apply in all circumstances not covered by this Article</p>   |
| <p>c) <del>Outre</del> À l'exception de l'avis verbal, toute mesure disciplinaire est déposée au dossier de l'employé.</p>  | <p>c) <del>In addition to</del> With the exception of a verbal notice, any disciplinary measure is placed in the employee's file.</p>  |
| <p>d) Toute mesure disciplinaire imposée à un employé peut être à l'origine d'un grief.</p>   | <p>d) Any disciplinary measure imposed on an employee may be the subject of a grievance.</p>   |
| <p>e) Après trente-six (36) mois de sa communication, toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé. À l'exception des congés hebdomadaires, des congés annuels, des congés fériés, ainsi que des congés compensatoires, toute période d'absence est ajoutée au présent délai.</p>                                 | <p>e) After thirty-six (36) months from its communication, any mention of a disciplinary measure is removed from the employee's file. With the exception of weekly leave, annual leave, statutory holidays and compensatory leaves, any period of absence is added to this period.</p> |
| <p>Le précédent paragraphe s'applique uniquement si, depuis l'imposition de la mesure disciplinaire, l'employé n'a fait l'objet d'aucune autre sanction de même nature avant l'expiration du délai de trente-six (36) mois prévu au précédent alinéa.</p>   | <p>The preceding paragraph only applies if, since the imposition of the disciplinary measure, the employee has not been subject to any other sanction of the same nature before the expiry of the thirty-six (36) month period provided for in the preceding paragraph.</p>            |
| <p>Pour toute mesure disciplinaire remise avant le 1er avril 2025, la computation de la période de trente-six (36) mois débute le 1er avril 2025.</p>   | <p>For any disciplinary measure submitted before April 1, 2025, the calculation of the thirty-six (36) month period begins on April 1, 2025.</p>   |
| <p><b>19.2.1 Première étape (Grief au palier local)</b></p>   | <p><b>19.2.1 Step 1 (Grievance at local level)</b></p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>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.</p>   | <p>a) When a complaint is not resolved under paragraphs 19.2 c) and d), the employee (or group of employees) may, with the agreement and support of the Association, submit a written grievance to their manager.</p>  |
| <p>b) Le grief est soumis dans le format prescrit à cette fin, reproduit à l'Annexe B de la présente convention, dans les <i>trente (30) jours de calendrier</i> 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.</p> | <p>b) The grievance is submitted in the prescribed format for this purpose, reproduced in Appendix B of this agreement, within <i>thirty (30) calendar days</i> following the non-resolution of the complaint under paragraph 19.2 c). A copy of the grievance is given to the local Human Resources representative.</p> |

| ARTICLE 23 – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE  | ARTICLE 23 - EFFECTIVE DATE AND DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT  |
|---|---|
| <p><b>23.1</b></p> <p>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. <del>À moins d'avis contraire-</del> La présente convention collective entre en vigueur le 1er avril <del>2025-2022</del> et s'applique jusqu'au 31 mars <del>2029</del> <del>2025</del>.</p> | <p><b>23.1</b></p> <p>Within the six (6) months preceding the expiration of this collective agreement, either party may, by written notice, require the other party to begin collective negotiations with a view to renewing or revising the collective agreement or concluding a new one. <del>Unless otherwise specified,</del> This collective agreement shall be effective from April 1, <del>2025-2022</del> and remain in force until March 31, <del>2029-2025</del>.</p> |

| ANNEXE C – DOTATION EN PERSONNEL   | APPENDIX “C” - STAFFING   |
|--|---|
| <p><b>3. RECRUTEMENT INTERNE</b></p> <p>c) Les candidats internes qui ne répondent pas aux qualifications minimales sont informés verbalement que leur candidature n'est pas retenue, <u>ainsi que des raisons expliquant cette décision.</u></p>  | <p><b>3. INTERNAL RECRUITMENT</b></p> <p>c) Internal candidates who do not meet the minimum qualifications are verbally informed that their application has not been successful, <u>along with the reasons explaining this decision</u></p>   |
| <p><b>5. PROCESSUS DE SÉLECTION</b></p> <p>c) <u>Chaque employé interne retenu pour les tests et/ou l'entrevue reçoit un préavis d'au moins quarante (48) heures avant la tenue de ceux-ci.</u></p> <p><u>Sur demande, l'employé peut obtenir le nom des membres du Comité de sélection ainsi qu'un résumé des critères de sélection qui servent à évaluer les candidatures. Ces critères doivent être pertinents et liés au poste affiché.</u></p> <p>d) Les membres des comités de sélection doivent respecter les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.</p> <p><u>Ils doivent également appliquer le processus de sélection de façon uniforme à tous les candidats (internes et externes).</u></p> | <p><b>5. SELECTION PROCESS</b></p> <p>c) <u>Each internal employee selected for tests or an interview receives at least forty-eight (48) hours' notice before the test and/or interview takes place.</u></p> <p><u>Upon request, the employee may obtain the names of the members of the Selection Committee as well as a summary of the selection criteria used to evaluate the applications. These criteria must be relevant and related to the posted position.</u></p> <p>d) The members of the selection committees must comply with the provisions of the Canadian Human Rights Act.</p> <p><u>They must also apply the selection process in a consistent manner to all candidates (internal and external).</u></p> |
| <p>e) 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.</p>   | <p>e) 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.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><u>f)</u> 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.</p> <p><u>Sur demande et si applicable, le candidat interne qui n'est pas retenu peut demander le résultat obtenu aux tests et/ou à l'entrevue. Il peut également être informé du rang auquel il s'est classé par rapport aux autres candidats ayant été invités au processus de sélection.</u></p> <p><u>En cas de contestation du choix d'un candidat par un employé, les Parties se rencontrent dans les plus brefs délais. Lors de cette rencontre, les représentants de la Société remet à ceux de l'Association le contenu de l'affichage, le résultat de ce dernier ainsi que les critères d'évaluation de l'entrevue.</u></p> <p><u>Si nécessaire, les Parties peuvent également s'entendre pour partager d'autres informations qu'elles estiment être pertinentes à l'analyse du dossier.</u></p> | <p><u>f)</u> All unsuccessful interviewed candidates must be informed of the final decision. The hiring manager must provide the reasons for not selecting a candidate.</p> <p><u>Upon request and if applicable, the unsuccessful internal candidate may request the results of the tests and/or interview. They may also be informed of the rank at which they were ranked in relation to the other candidates invited to the selection process.</u></p> <p><u>In the event of a dispute over the choice of a candidate by an employee, the Parties shall meet as soon as possible. At this meeting, the representatives of the Corporation shall provide the representatives of the Association the content of the posting, the result of the posting and the evaluation criteria of the interview.</u></p> <p><u>If necessary, the parties may also agree to share other information they consider relevant to the analysis of the case.</u></p> |
| <p><b>6. SÉLECTION ET NOMINATION</b></p>   | <p><b>6. SELECTION AND NOMINATION</b></p>  |
| <p>b) Tous les employés, qui occupent un nouveau poste, doivent compléter avec succès une période de probation. <u>Sauf en cas d'entente entre l'Association et la Société, cette période de probation qui ne doit pas être inférieure à trois (3) mois ni supérieure à 180 jours travaillés pour les personnes provenant de l'externe et à 120 jours travaillés pour les personnes provenant de l'interne (4) an.</u> <u>Cette La durée de la période de probation est confirmée par écrit à l'employé.</u></p> <p>Un employé peut être confirmé au poste à tout moment pendant la période de probation.</p>  | <p>b) All employees who are new to a position must successfully complete a probationary period. <u>Except if the parties agree otherwise, the probation period cannot exceed 180 worked days for a person hired outside the Corporation and 120 worked days for a person hired from within it. of not less than three (3) months and not more than one (1) year. This- The duration of the probationary period is confirmed in writing to the employee.</u></p> <p>An employee may be confirmed in the position at any point during the probationary period.</p>   |

| ANNEXE "E" - PROCÉDURE RELATIVE AU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS  | APPENDIX "E" - PROCEDURES FOR WORKFORCE ADJUSTMENT  |
|---|---|
| <p><b>2. AVIS</b></p> <p><b>c) Avis aux employés</b></p>  | <p><b>2. NOTICE</b></p> <p><b>c) Notice to Employees</b></p>  |
| <p>Pendant la durée de trois (3) mois de préavis, le Comité de réaménagement de l'effectif considère les possibilités de postes vacants (de même nature, au sein d'un autre établissement ou d'un niveau salarial inférieur), ainsi que les possibilités mentionnées aux articles 16.8 (employé en probation), 16.9 (employé en affectation temporaire) et 16.10 (employé contractuel comptant plus de quatre (4) ans de service continu).</p> <p>À partir de la date effective de l'abolition du poste, et pour les douze (12) mois suivants, le Comité de réaménagement de l'effectif considère les possibilités d'embauche préférentielle pour les postes vacants, ainsi que les postes de niveaux salariaux inférieurs.</p> <p>● Les employés en période de probation 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 de probation fixée. Dans ce cas, une indemnité de préavis doit être versée.</p> | <p>During the three (3) months' notice period, the Workforce Adjustment Committee considers the possibilities of vacant positions (of the same nature, within another establishment, or at a lower salary level), as well as the possibilities mentioned in articles 16.8 (probationary employee), 16.9 (employee on temporary assignment), and 16.10 (contractual employee with more than four (4) years of continuous service).</p> <p>From the effective date of the abolition of the position, and for the following twelve (12) months, the Workforce Adjustment Committee considers the possibilities of preferential hiring for vacant positions, as well as positions at lower salary levels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Probationary</b> Employees on probation 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.</li> </ul> |

**ANNEXE F – CONGÉS ANNUELS**

**APPENDIX “F” - ANNUAL LEAVE**

| 1  | 1   |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
|--|---|---|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|--------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-------------|----------|---|----------------------------|--|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|--------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-------------|----------|
| <p>Les employés ayant moins de 10 années de service ont droit à vingt (20) jours de congé annuel, accumulés sur une base mensuelle.</p> <p>Pendant l'année des congés annuels au cours de laquelle l'employé atteint dix (10) années de service, un jour supplémentaire de congé annuel lui est accordé et commence à s'accumuler proportionnellement, à chaque mois, à partir de sa date d'anniversaire d'embauche. Ce processus s'applique à chacune des étapes subséquentes décrites dans le tableau ci-dessous:</p>  | <p>Employees with less than 10 years of service are entitled to twenty (20) days of annual leave, accrued on a monthly basis.</p> <p>In the annual leave year in which the employee reaches ten (10) years of service, one additional day of annual leave is granted and starts accruing on a prorated monthly basis as of the anniversary date of their hire. This applies to each subsequent step in the table below:</p> |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Années de service complétées</th> <th>Droits à un congé annuel (accumulés sur une base mensuelle)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>10-11 ans</td><td>21 jours</td></tr> <tr><td>12-13 ans</td><td>22 jours</td></tr> <tr><td>14-15 ans</td><td>23 jours</td></tr> <tr><td>16-17 ans</td><td>24 jours</td></tr> <tr><td>18-19 ans</td><td>25 jours</td></tr> <tr><td>20-21 ans</td><td>26 jours</td></tr> <tr><td>22-23 ans</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>24 ans</td><td>28 jours</td></tr> <tr><td>25-26 ans</td><td>30 jours</td></tr> <tr><td>27-28 ans</td><td>31 jours</td></tr> <tr><td>29-30 ans</td><td>32 jours</td></tr> <tr><td>31-32 ans</td><td>33 jours</td></tr> <tr><td>33-34 ans</td><td>34 jours</td></tr> <tr><td>35 ans et +</td><td>35 jours</td></tr> </tbody> </table> | Années de service complétées  | Droits à un congé annuel (accumulés sur une base mensuelle) | 10-11 ans | 21 jours | 12-13 ans | 22 jours | 14-15 ans | 23 jours | 16-17 ans | 24 jours | 18-19 ans | 25 jours | 20-21 ans | 26 jours | 22-23 ans | 27 jours | 24 ans | 28 jours | 25-26 ans | 30 jours | 27-28 ans | 31 jours | 29-30 ans | 32 jours | 31-32 ans | 33 jours | 33-34 ans | 34 jours | 35 ans et + | 35 jours | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Completed years of service</th> <th>Yearly annual leave entitlement (accrued on a monthly basis)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>10-11 ans</td><td>21 jours</td></tr> <tr><td>12-13 ans</td><td>22 jours</td></tr> <tr><td>14-15 ans</td><td>23 jours</td></tr> <tr><td>16-17 ans</td><td>24 jours</td></tr> <tr><td>18-19 ans</td><td>25 jours</td></tr> <tr><td>20-21 ans</td><td>26 jours</td></tr> <tr><td>22-23 ans</td><td>27 jours</td></tr> <tr><td>24 ans</td><td>28 jours</td></tr> <tr><td>25-26 ans</td><td>30 jours</td></tr> <tr><td>27-28 ans</td><td>31 jours</td></tr> <tr><td>29-30 ans</td><td>32 jours</td></tr> <tr><td>31-32 ans</td><td>33 jours</td></tr> <tr><td>33-34 ans</td><td>34 jours</td></tr> <tr><td>35 ans et +</td><td>35 jours</td></tr> </tbody> </table> | Completed years of service | Yearly annual leave entitlement (accrued on a monthly basis) | 10-11 ans | 21 jours | 12-13 ans | 22 jours | 14-15 ans | 23 jours | 16-17 ans | 24 jours | 18-19 ans | 25 jours | 20-21 ans | 26 jours | 22-23 ans | 27 jours | 24 ans | 28 jours | 25-26 ans | 30 jours | 27-28 ans | 31 jours | 29-30 ans | 32 jours | 31-32 ans | 33 jours | 33-34 ans | 34 jours | 35 ans et + | 35 jours |
| Années de service complétées   | Droits à un congé annuel (accumulés sur une base mensuelle)   |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 10-11 ans  | 21 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 12-13 ans  | 22 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 14-15 ans  | 23 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 16-17 ans  | 24 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 18-19 ans  | 25 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 20-21 ans  | 26 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 22-23 ans  | 27 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 24 ans   | 28 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 25-26 ans  | 30 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 27-28 ans  | 31 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 29-30 ans  | 32 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 31-32 ans  | 33 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 33-34 ans  | 34 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 35 ans et +  | 35 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| Completed years of service   | Yearly annual leave entitlement (accrued on a monthly basis)  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 10-11 ans  | 21 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 12-13 ans  | 22 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 14-15 ans  | 23 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 16-17 ans  | 24 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 18-19 ans  | 25 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 20-21 ans  | 26 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 22-23 ans  | 27 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 24 ans   | 28 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 25-26 ans  | 30 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 27-28 ans  | 31 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 29-30 ans  | 32 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 31-32 ans  | 33 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 33-34 ans  | 34 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |
| 35 ans et +  | 35 jours  |   |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |   |                            |  |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |        |          |           |          |           |          |           |          |           |          |           |          |             |          |

|   |  |
|---|--|
|   |  |
| <p><b>2</b></p> <p>Dans le 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.</p>   | <p><b>2</b></p> <p>In the event that operational requirements are fully met and two (2) employees request annual leave at the same time, seniority will be considered in granting annual leave.</p>  |
| <p><b>3</b></p> <p>Advenant que le congé annuel d'un employé est interrompu pendant une durée d'au moins cinq (5) jours consécutifs du fait d'une maladie ou d'une blessure qui le rend invalide, ou encore pendant une moindre durée s'il est hospitalisé, les jours de congé annuel qu'il a ainsi manqués sont déduits de ses créances de congé de maladie, sur présentation d'un billet médical.</p> | <p><b>3</b></p> <p>If an employee's annual leave is interrupted for at least five (5) consecutive days due to illness or injury that would render them unable to work, or for a shorter period if they are hospitalized, the missed days of annual leave are deducted from their sick leave credits, upon presentation of a medical certificate.</p> |
| <p><b>4</b></p> <p>D'un commun accord entre l'employé et la Société, les congés annuels initialement prévus sont déplacés à un autre moment convenant aux deux parties. À défaut d'accord entre l'employé et son gestionnaire, les nouvelles dates de congés annuels sont déterminées par ce dernier.</p>   | <p><b>4</b></p> <p>By mutual agreement between the employee and the Corporation, the initially planned annual leave is rescheduled to another time that suits both parties. If no agreement is reached between the employee and their manager, the new dates for annual leave are determined by the manager.</p>                                     |
| <p><b>4</b></p> <p>4. Sans faire partie intégrante de la présente convention collective, toutes autres règles et procédures relatives aux congés annuels décrétées par la Société s'appliquent aux employés membres de l'APS.</p>   | <p><b>4</b></p> <p>4. Without forming part of this Collective Agreement, all other rules and procedures relating to annual leave established by the Corporation will apply to employees who are members of the APS.</p>  |

| <b>ANNEXE G - RÉVISION SALARIALE</b>  | <b>APPENDIX G - SALARY REVIEW</b>   |
|---|---|
| <p><b>3</b></p> <p>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.</p>                                    | <p>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.</p>   |
| <p>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.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>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.</p>   | <p>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.</p>         |
| <p>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.</p>   | <p>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.</p>   |
| <p><i>S'il a minimalement rencontré les attentes pour chacune des années passées au sein de la même plage salariale, l'employé déjà à l'emploi de la Société qui obtient un nouveau poste dans une plage salariale supérieure d'un maximum de deux (2) niveaux à celle du poste qu'il détenait se voit, aux fins d'application du point trois (3), reconnaître jusqu'à deux (2) ans dans sa nouvelle plage salariale.</i></p> | <p><i>If an employee already employed by the Corporation obtains a new position in a pay band up to two (2) levels higher than that of the position they previously held, they will, for the purposes of applying point three (3), be credited with up to two (2) years in their new salary band, if the employee has at least met expectations for each of the years spent within their previous pay band.</i></p> |
| <p><b>4</b></p>   | <p><b>4</b></p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Au début de la seizième (16ième) année passée au sein de la même plage salariale, le salaire d'un employé doit être d'au moins 5 % supérieur au point milieu de cette même plage salariale, et ce, à la condition qu'il rencontre les attentes de rendement telles qu'établies par la Société pour chacune des huit (8) années précédentes menant au délai prévu au présent alinéa.</p>   | <p>At the beginning of the sixteenth (16th) year spent within the same pay band, an employee's salary must be at least 5% higher than the midpoint of the same pay band, provided that they meet the performance expectations as established by the Corporation for each of the eight (8) previous years leading up to the period provided for in this paragraph.</p>  |
| <p>Si le salaire de l'employé n'est pas de 5 % supérieur au point milieu de sa plage salariale alors qu'il répond aux modalités énoncées au précédent alinéa, son salaire est alors réajusté pour atteindre un écart de 5 % au-dessus du point milieu de sa plage salariale.</p>   | <p>If the employee's salary is not 5% higher than the midpoint of their pay band while they meet the conditions set out in the previous paragraph, their salary is then readjusted to reach a difference of 5% above the midpoint of the pay band.</p>   |
| <p>L'employé dont le salaire n'est pas de 5 % supérieur au point milieu de sa plage salariale en raison du fait qu'il n'a pas rencontré les attentes de rendement établies par la Société lors d'une ou de plusieurs années précédentes menant au début de la seizième (16ième) année voit ce même délai repoussé du nombre d'années équivalent aux années où il n'a pas rencontré les attentes de rendement.</p>                              | <p>An employee whose salary is not 5% higher than the midpoint of their pay band due to the that they did not meet the performance expectations established by the Corporation during one or more previous years leading to the start of the sixteenth (16th) year will see this same period extended by the number of years equivalent to the years in which they did not meet the performance expectations.</p>        |
| <p>S'il a minimalement rencontré les attentes pour chacune des huit (8) années prises en considération pour l'application du présent point (point 4), l'employé déjà à l'emploi de la Société qui obtient un nouveau poste dans la plage salariale immédiatement supérieure à celle du poste qu'il détenait se voit, aux fins d'application du présent point (point 4), reconnaître jusqu'à deux (2) ans dans sa nouvelle plage salariale.</p> | <p>If they have at least met the expectations for each of the eight (8) years taken into consideration for the application of this point (point 4), the employee already employed by the Corporation who obtains a new position in the pay band immediately above that of the position they held will, for the purposes of applying this point (point 4), be credited for up to two (2) years in their new pay band.</p> |

**ANNEXE H – CERTIFICATS MÉDICAUX**

|   |   |
|---|---|
| <p>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 <del>25 (vingt-cinq dollars)</del> <del>\$30 (trente dollars)</del> ou de tout autre montant approuvé par la Société.</p> <p>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.</p> | <p>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 <del>\$25.00 (Twenty-Five dollars)</del> <del>\$30 (thirty dollars)</del>, or such other amount approved by the Corporation.</p> <p>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.</p> |
| <p>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.</p>   | <p>The Association agrees that employees are required to utilize the Corporation's Medical Absence Report for providing medical information when requested.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <b>ANNEXE I – PROTOCOLE D'ENTENTE – JOURNÉE NORMALES DE TRAVAIL</b>   | <b>APPENDIX "I" - MEMORANDUM OF UNDERSTANDING – NORMAL WORKING DAYS</b>            |
| <i>Retrait de l'annexe I et intégration du texte à l'article 18.2</i> | <i>Elimination of Appendix I and integration of the provisions in article 18.2</i> |

| ANNEXE I (NOUVELLE ANNEXE) RECOUVREMENT D'UN TROP-PERÇU  | APPENDIX I (NEW APPENDIX) RECOVERY OF OVERPAYMENT   |
|--|---|
| <p>1. Un Employé peut recevoir, pour diverses raisons, des trop-perçus dans le cadre du traitement de la paie. Dès qu'une situation de trop-perçu supérieure à deux cents dollars (200\$) est portée à la connaissance de la Société, l'employé est informé de la somme à rembourser et se voit confirmer les détails par écrit, avant le début du recouvrement.</p> | <p>1. An Employee may receive, for various reasons, overpayments in connection with payroll processing. As soon as an overpayment of more than two hundred dollars (\$200) is brought to the attention of the Corporation, the employee is informed, in writing, of the amount to be reimbursed and the terms of the recovery before it begins.</p> |
| <p>Si un désaccord subsiste sur les modalités de recouvrement, les représentants des relations industrielles en sont informés. Ces derniers en avisent l'Association avant le début du recouvrement.</p>   | <p>If there is a disagreement on the terms of the recovery, industrial relations representatives are informed. The latter shall notify the Association before the recovery begins.</p>  |
| <p>2. Lorsque pour le même motif et pour une même période de paie, plus de vingt-cinq (25) employés ont reçu un trop perçu dans le cadre du traitement de la paie, la Société en informe l'Association dans les plus brefs délais et indique à ses représentants les motifs justifiant la récupération des sommes dues.</p>  | <p>2. Where, for the same reason and for the same pay period, more than twenty-five (25) employees have received an overpayment in connection with the processing of payroll, the Corporation informs the Association as soon as possible and informs its representatives of the reasons justifying the recovery of the amounts owing.</p>          |
| <p>3. Sans faire partie intégrante de la présente convention collective, toutes autres règles et procédures relatives aux processus de recouvrement décrétées par la Société s'appliquent aux employés membres de l'APS.</p>   | <p>3. Without being an integral part of this collective agreement, all other rules and procedures relating to collection processes decreed by the Corporation apply to employees who are APS members.</p>   |

| <b>LETRE D'ENTENTE – DESCRIPTIONS D'EMPLOI</b><br><b>Ne doit pas être intégrée à la convention collective</b>   | <b>LETTER OF UNDERSTANDING - JOINT COMMITTEE ON JOB DESCRIPTIONS</b><br><b>Not part of the collective agreement</b>   |
|---|---|
| <p>LETRE D'ENTENTE ENTRE LA SOCIÉTÉ RADIO-CANADA<br/>(ci-après, désignée la « Société »)</p> <p>ET</p> <p>L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET DES SUPERVISEURS<br/>(ci-après, désigné l'« Association »)<br/>(Collectivement désignées les « Parties »)</p> <p>OBJET : Comité - Description d'emplois</p> <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2025;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations, l'Association a demandé de « réviser et définir les descriptions d'emplois »;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent conclure une nouvelle convention collective;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent maintenir des relations de travail harmonieuses.</p> <p>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :</p> | <p>LETTER OF UNDERSTANDING BETWEEN THE CANADIAN BROADCASTING CORPORATION<br/>(hereinafter referred to as the "Corporation")</p> <p>AND</p> <p>THE ASSOCIATION OF PROFESSIONALS AND SUPERVISORS<br/>(hereinafter referred to as the "Association")<br/>(Collectively referred to as the "Parties")</p> <p>REGARDING: Committee - Job Description</p> <p>WHEREAS the Parties are bound by a collective agreement in effect from April 1, 2022 to March 31, 2025;</p> <p>WHEREAS on November 13, 2024, the Parties began negotiations to provide for the content of a new collective agreement;</p> <p>WHEREAS during the negotiations, the Association requested to "review and define job descriptions";</p> <p>WHEREAS the Parties wish to conclude a new collective agreement;</p> <p>WHEREAS the Parties wish to maintain harmonious labour relations.</p> <p>THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</p> <p>2. Les Parties conviennent de mettre en place un comité de travail dont le mandat est de :</p>  | <p>1. The preamble is an integral part of this agreement;</p> <p>2. The Parties agree to establish a working committee whose mandate is to:</p>   |
| <p>- pour chacun des emplois visés par l'unité de négociation tel que défini au paragraphe 3.2 de la convention collective, répertorier les données jugées pertinentes par les Parties (par exemple, les affichages de postes);</p> <p>- prendre connaissance de la description des emplois, des tâches liées à l'emploi, ainsi que des compétences et des qualifications exigées;</p>   | <p>- for each of the positions covered by the bargaining unit as defined in paragraph 3.2 of the collective agreement, list the data deemed relevant by the Parties (for example, job postings);</p> <p>- become familiar with the job description, the tasks related to the job, as well as the skills and qualifications required;</p>  |
| <p>- en lien avec le titre d'emploi et les tâches à effectuer, discuter des compétences et des qualifications exigées;</p> <p>- en lien avec les descriptions des emplois, émettre toute suggestion jugée pertinente par les Parties.</p>  | <p>- in connection with the job title and the tasks to be performed, discuss the skills and qualifications required;</p> <p>- in connection with the job descriptions, make any suggestions deemed relevant by the Parties.</p>   |
| <p>3. Les Parties conviennent qu'il est de l'unique responsabilité de la Société de créer un poste, de le modifier et de l'évaluer. La mise en place du présent Comité ne vise pas à restreindre, sauf lorsque prévu à la convention collective liant les Parties, les droits de gestion de la Société, notamment mais non exclusivement en ce qui concerne la détermination de ses méthodes d'exploitation, de sa structure organisationnelle, de la détermination de ses besoins opérationnels ou des exigences d'emplois;</p> | <p>3. The Parties agree that it is the sole responsibility of the Corporation to create a position, modify it and evaluate it. The establishment of this Committee is not intended to restrict, except as provided for in the collective agreement binding the Parties, the management rights of the Corporation, in particular but not exclusively with regard to the determination of its operating methods, its organizational structure, the determination of its operational needs or employment requirements;</p> |
| <p>4. Le Comité est composé d'un maximum de quatre (4) personnes dont deux (2) sont désignées par l'Association. Les Parties débutent leurs rencontres dans les soixante (60) jours suivants le 1<sup>er</sup> avril</p>   | <p>4. The Committee is composed of a maximum of four (4) people, two (2) of whom are designated by the Association. The Parties begin</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>2025. Les Parties conviennent du nombre de rencontres jugées nécessaires.</p> <p><i>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce X<sup>e</sup> jour du mois de XX 2025.</i></p> | <p><i>their meetings within sixty (60) days following April 1, 2025. The Parties agree on the number of meetings deemed necessary.</i></p> <p><i>IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, this Xth day of the month of XX, 2025.</i></p> |
|--|--|

| <b>LETRE D'ENTENTE – COMITÉ PLAGES SALARIALES 4 &amp; 8</b><br><b>Ne doit pas être intégrée à la convention collective</b>   | <b>LETTER OF UNDERSTANDING - PAY BANDS 4 &amp; 8</b><br><b>COMMITTEE</b><br><b>Not part of the collective agreement</b>   |
|--|---|
| <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2025;</p>   | <p>WHEREAS the Parties are bound by a collective agreement in effect from April 1, 2022 to March 31, 2025;</p>  |
| <p>CONSIDÉRANT QUE le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;</p>                                | <p>WHEREAS on November 13, 2024, the Parties began negotiations to provide for the content of a new collective agreement;</p>   |
| <p>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations, l'Association a demandé de «reclassifier tous les PS4 à PS5» et de «créer une classe d'emploi PS8»;</p>                           | <p>WHEREAS during the negotiations, the Association requested to "reclassify all PB4s to PB5s" and to "create a PB8 job classification";</p>  |
| <p>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations, la Société a refusé la demande de l'Association;</p>  | <p>WHEREAS during the negotiations, the Corporation rejected the Association's request;</p>   |
| <p>CONSIDÉRANT QUE malgré le refus de la Société, l'Association désire, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, discuter des deux (2) sujets précités;</p> | <p>WHEREAS despite the Corporation's rejection, the Association wishes, following the implementation of the new collective agreement, to discuss the two (2) aforementioned subjects;</p> |
| <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent conclure une nouvelle convention collective;</p>   | <p>WHEREAS the Parties wish to conclude a new collective agreement;</p>   |
| <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent maintenir des relations de travail harmonieuses.</p>   | <p>WHEREAS the Parties wish to maintain harmonious labour relations.</p>  |
| <p>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:</p>   | <p>THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</p>  |
| <p>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</p>  | <p>1. The preamble is an integral part of this agreement;</p>   |
| <p>2. Malgré le refus exprimé par la Société et sans admission de sa part, les Parties conviennent de mettre en place un comité de travail dont le mandat est de:</p>                | <p>2. Despite the rejection by the Corporation and without admission on its part, the Parties agree to set up a working committee whose mandate is to:</p>                                |

|  |   |
|--|---|
| <p>- discuter de la demande de l'Association de «reclassifier tous les PS4 à PS5»;</p> <p>- discuter de la demande de l'Association de «créer une classe d'emploi PS8»;</p> <p>- en lien avec les deux (2) précédentes demandes de l'Association, émettre toute suggestion jugée pertinente par les Parties.</p> <p>3. L'Association reconnaît et convient qu'il est de l'unique responsabilité de la Société de créer un poste, de le modifier et de l'évaluer. Elle convient que la mise en place du présent Comité ne vise pas à restreindre, sauf lorsque prévu à la convention collective liant les Parties, les droits de gestions de la Société, notamment mais non exclusivement en ce qui concerne la détermination de ses méthodes d'exploitation, de sa structure organisationnelle, de la détermination de ses besoins opérationnels ou des exigences d'emplois;</p> <p>4. Le Comité est composé d'un maximum de quatre (4) personnes dont deux (2) sont désignées par l'Association. Les Parties débutent leurs rencontres dans les soixante (60) jours suivants le 1er avril 2025, à une date à être convenue entre elles. Les Parties conviennent du nombre de rencontres jugées nécessaires jusqu'à la fin juin 2026.</p> <p>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce X<sup>e</sup> jour du mois de XX 2025.</p> | <p>- discuss the Association's request to "reclassify all PS4s to PS5s";</p> <p>- discuss the Association's request to "create a PS8 job classification";</p> <p>- in connection with the two (2) previous requests from the Association, make any suggestions deemed relevant by the Parties.</p> <p>3. The Association acknowledges and agrees that it is the Corporation's sole responsibility to create, modify and evaluate a position. It agrees that the establishment of this Committee is not intended to restrict, except where provided for in the collective agreement binding the Parties, the management rights of the Corporation, in particular but not exclusively with regard to the determination of its operating methods, its organizational structure, the determination of its operational needs or job requirements;</p> <p>4. The Committee is composed of a maximum of four (4) people, two (2) of whom are designated by the Association. The Parties begin their meetings within sixty (60) days following April 1, 2025, on a date to be agreed between them. The Parties agree to meet for the number of meetings deemed necessary until the end of June 2026.</p> <p>IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, this Xth day of the month of XX, 2025.</p> |
|--|---|

| <b>LETRE D'ENTENTE – ÉVALUATION DE RENDEMENT</b><br><b>Ne doit pas être intégrée à la convention collective</b>  | <b>LETTER OF AGREEMENT – PERFORMANCE EVALUATION</b><br><b>Not part of the collective agreement</b>  |
|--|---|
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1er avril 2022 au 31 mars 2025;</u></p> <p><u>CONSIDÉRANT QUE le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;</u></p>  | <p><u>WHEREAS the Parties are bound by a collective agreement in effect from April 1, 2022 to March 31, 2025;</u></p> <p><u>WHEREAS on November 13, 2024, the Parties began negotiations to provide for the content of a new collective agreement;</u></p>  |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE l'alinéa d) du paragraphe 10.2 prévoit qu'à la fin du processus d'évaluation du rendement, si un employé est en désaccord avec son évaluation, il peut le signifier par écrit à son gestionnaire;</u></p> <p><u>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective, l'Association a demandé que les employés, s'il y a lieu, puissent exprimer plus clairement leur désaccord en lien avec leur évaluation;</u></p> | <p><u>WHEREAS paragraph (d) of section 10.2 provides that at the end of the performance evaluation process, if an employee disagrees with his or her evaluation, he or she may notify his or her manager in writing;</u></p> <p><u>WHEREAS during the negotiations for the new collective agreement, the Association requested that employees, if applicable, be able to more clearly express their disagreement with their evaluation;</u></p> |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE pour déterminer la faisabilité de cette demande, la Société doit valider différents éléments en lien avec les fonctionnalités de son système de gestion des ressources humaines ainsi que les différentes possibilités d'implantation;</u></p> <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent conclure une nouvelle convention collective;</u></p>   | <p><u>WHEREAS to determine the feasibility of this request, the Corporation must validate various elements related to the functionalities of its human resources management system as well as the various implementation possibilities;</u></p> <p><u>WHEREAS the Parties wish to conclude a new collective agreement;</u></p>  |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent maintenir des relations de travail harmonieuses.</u></p>  | <p><u>WHEREAS the Parties wish to maintain harmonious working relations.</u></p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</li> <li>2. La Société validera auprès des responsables de son système de gestion des ressources humaines, la possibilité d'implanter une solution permettant de répondre à la demande exprimée par l'Association;</li> <li>3. Si une solution est possible, la Société informe dans les meilleurs délais l'Association de la solution envisagée ainsi que de ses délais d'implantation;</li> <li>4. Si aucune solution n'est possible, la Société rencontre l'Association pour en expliquer la raison. Les Parties peuvent alors discuter des alternatives à envisager et des solutions à mettre en place. Dans ce contexte, les Parties s'engagent à collaborer afin de prendre en considération la demande de l'Association et les contraintes opérationnelles de la Société.</li> </ol> <p><i>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce Xe jour du mois de XX 2025.</i></p> | <p><b>THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The preamble is an integral part of this agreement;</li> <li>2. The Corporation will validate with those responsible for its human resources management system, the possibility of implementing a solution to meet the request expressed by the Association;</li> <li>3. If a solution is possible, the Corporation will inform the Association as soon as possible of the proposed solution as well as its implementation timeframe;</li> <li>4. If no solution is possible, the Corporation will meet with the Association to explain the reason. The Parties may then discuss the alternatives to be considered and the solutions to be implemented. In this context, the Parties undertake to collaborate in order to take into consideration the Association's request and the operational constraints of the Corporation.</li> </ol> <p><i>IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, this Xth day of the month of XX, 2025.</i></p> |
|---|--|

| <b>LETRE D'ENTENTE – PROCESSUS DE RÉMUNÉRATION</b><br><b>Ne doit pas être intégrée à la convention collective</b>   | <b>LETTER OF UNDERSTANDING - REMUNERATION PROCESS</b><br><b>Not part of the collective agreement</b>   |
|---|--|
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1 er avril 2022 au 31 mars 2025;</u></p>   | <p><u>WHEREAS the Parties are bound by a collective agreement in effect from April 1, 2022 to March 31, 2025;</u></p>  |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;</u></p>  | <p><u>WHEREAS on November 13, 2024, the Parties began negotiations to provide for the content of a new collective agreement;</u></p>   |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE l'annexe G de la convention collective prévoit les modalités relatives au processus de révision salariale;</u></p>  | <p><u>WHEREAS Appendix G of the collective agreement provides for the terms and conditions relating to the salary review process;</u></p>  |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective, l'Association a demandé d'obtenir davantage de précision quant aux éléments composant l'augmentation salariale annuelle et ce, en lien avec la révision des échelles salariales au marché;</u></p> | <p><u>WHEREAS as part of the negotiations for the new collective agreement, the Association requested greater clarity regarding the components that make up the annual salary review process, in connection with the review of market salary scales;</u></p> |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties doivent respecter les fonctionnalités, ainsi que les limites du système de gestion des ressources humaines de la Société;</u></p>   | <p><u>WHEREAS the Parties must respect the functionalities and limitations of the Corporation's Human Resources management system;</u></p>   |
| <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent conclure une nouvelle convention collective;</u></p> <p><u>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent maintenir des relations de travail harmonieuses.</u></p>   | <p><u>WHEREAS the Parties wish to conclude a new collective agreement;</u></p> <p><u>WHEREAS the Parties wish to maintain harmonious working relations.</u></p>  |
| <p><b>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :</b></p> <p>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</p> <p>2. La présente entente vise les employés qui, suite à un possible réajustement par la Société des échelles salariales en raison de</p>                        | <p><b>THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</b></p> <p>1. The preamble is an integral part of this agreement;</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>l'évolution du marché, voient dorénavant leur rémunération se retrouver sous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le minimum de la zone d'entrée de sa plage salariale;</li> <li>• le point milieu de la zone de référence de sa plage salariale (alors que l'employé répond aux critères prévus au point trois (3) de l'Annexe G de la convention collective);</li> <li>• l'écart de cinq pourcent (5%) supérieure au point milieu de sa plage salariale (alors que l'employé répond aux critères prévus au point quatre (4) de l'Annexe G de la convention collective).</li> </ul> <p>3. Pour les personnes visées par le précédent paragraphe, dans l'éventualité où le budget prévu aux lignes directrices sur la révision salariale (matrice) ainsi que le budget prévu à l'alinéa 2) de l'Annexe G (0,8%) n'est pas suffisant pour permettre à l'employé, d'atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le minimum révisé de la zone d'entrée de sa plage salariale;</li> <li>• le point milieu révisé de la zone de référence de sa plage salariale (alors que l'employé répond aux critères prévus au point trois (3) de l'Annexe G de la convention collective);</li> <li>• l'écart de cinq pourcent (5%) supérieure au point milieu de sa plage salariale (alors que l'employé répond aux critères prévus au point quatre (4) de l'Annexe G de la convention collective).</li> </ul> <p>La Société s'engage à confirmer par écrit à l'employé la somme supplémentaire utilisée pour atteindre, selon la situation de ce même employé, l'une des étapes prévues aux alinéas a., b. ou c.;</p> <p>4. Suite à la signature de la présente entente, les Parties se rencontrent dans les plus brefs délais pour déterminer de quelle</p> | <p>2. This agreement applies to employees who, following a readjustment by the Corporation of the salary scales due to market developments, now see their compensation fall below:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the minimum of the entry zone of their pay band;</li> <li>• the midpoint of the reference zone of their pay band (while the employee meets the criteria set out in point three (3) of Appendix G of the collective agreement);</li> <li>• the five percent (5%) difference above the midpoint of their pay band (while the employee meets the criteria set out in point four (4) of Appendix G of the collective agreement).</li> </ul> <p>3. For employees covered by the preceding paragraph, in the event that the budget provided for in the salary review guidelines (matrix) as well as the budget provided for in paragraph 2) of Appendix G (0.8%) is not sufficient to allow the employee to reach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the revised minimum of the entry zone of his pay band;</li> <li>• the revised midpoint of the reference zone of their pay band (while the employee meets the criteria provided for in point three (3) of Appendix G of the collective agreement);</li> <li>• the five percent (5%) difference above the midpoint of his pay band (while the employee meets the criteria provided for in point four (4) of Appendix G of the collective agreement).</li> </ul> <p>The Corporation undertakes to confirm in writing to the employee the additional amount used to reach, depending on the situation of the same employee, one of the stages provided for in paragraphs a., b., or c.;</p> |
|---|---|

façon il sera possible de répondre aux objectifs visés par la présente entente:

5. Les Parties conviennent de mettre en application l'objet de la présente entente dans le cadre de l'exercice de révision des salaires pour l'année 2024-2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce X<sup>e</sup> jour du mois de XX 2025.

4. Following the signing of this Agreement, the Parties shall meet as soon as possible to determine how it will be possible to meet the objectives set out in this Agreement:

5. The Parties agree to implement the purpose of this Agreement as part of the salary review exercise for the year 2024-2025.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed in Montreal, this X<sup>th</sup> day of the month of XX, 2025.

| <b>LETRE D'ENTENTE – AJUSTEMENT DES SALAIRES</b><br><b>Ne doit pas être intégrée à la convention collective</b>  | <b>LETTER OF UNDERSTANDING - SALARY ADJUSTMENT</b><br><b>Not part of the collective agreement</b>   |
|--|---|
| <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2025;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE le 13 novembre 2024, les Parties ont entamé les négociations visant à prévoir le contenu d'une nouvelle convention collective;</p>   | <p>WHEREAS the Parties are bound by a collective agreement in effect from April 1, 2022 to March 31, 2025;</p> <p>WHEREAS on November 13, 2024, the Parties began negotiations to provide for the content of a new collective agreement;</p>  |
| <p>CONSIDÉRANT QUE dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective, l'Association a demandé un ajustement des salaires pour prendre en considération l'augmentation du coût de la vie;</p> <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent conclure une nouvelle convention collective;</p>  | <p>WHEREAS as part of the negotiations for the new collective agreement, the Association requested a salary adjustment to take into account the increase in the cost of living;</p> <p>WHEREAS the Parties wish to conclude a new collective agreement;</p>   |
| <p>CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent maintenir des relations de travail harmonieuses.</p> <p>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :</p>   | <p>WHEREAS the Parties wish to maintain harmonious labour relations.</p> <p>THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</p>   |
| <p>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</p> <p>2. Préalablement au 31 mars 2025 et sans égard à leur rendement, les employés qui sont à l'emploi de la Société en date de la tenue de l'Assemblée générale des membres visant à confirmer l'entente de principe intervenue le 19 décembre 2024 entre l'Association et la Société se voient verser une augmentation salariale de 2,0%, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2024. Cette augmentation s'applique sur la rémunération actualisée suite à l'exercice de révision annuelle des salaires de l'année 2023-2024;</p> | <p>1. The preamble is an integral part of this agreement;</p> <p>2. Prior to March 31, 2025 and regardless of their performance, employees who are employed by the Corporation on the date of the General Meeting of Members held to confirm the agreement in principle reached on December 19, 2024 between the Association and the Corporation, shall be paid a salary increase of 2.0%, retroactive to July 1, 2024. This increase applies to the updated remuneration following the annual salary review exercise for the year 2023-2024;</p> |

S.D

|  |   |
|--|---|
| <p>3. <u>Préalablement à l'exercice de révision des salaires pour l'année 2024-2025 et sans égard à leur rendement, les employés se voient verser une augmentation salariale de 1,2%, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025;</u></p> <p>4. <u>Pour la durée de la convention collective, tout autre budget de révision des salaires est déterminé et versé conformément aux points un (1) et deux (2) de l'Annexe G.</u></p> <p><u>EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce X<sup>e</sup> jour du mois de XX 2025.</u></p> | <p>3. <u>Prior to the salary review exercise for the year 2024-2025 and regardless of their performance, employees shall be paid a salary increase of 1.2%, effective April 1, 2025;</u></p> <p>4. <u>For the duration of the collective agreement, any other salary review budget is determined and paid in accordance with points one (1) and two (2) of Appendix G.</u></p> <p><u>IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed in Montreal, this X<sup>th</sup> day of the month of XX, 2025.</u></p> |
|--|---|