

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA PRESSE CANADIENNE
(« l'entreprise » ou « l'employeur »)

– et –

LA GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS
(la « Guilde » ou le « syndicat »)

ATTENDU QUE :

1. Les parties ont tenu des discussions et des négociations concernant le renouvellement de la convention collective entre les parties.
2. Lors de ces discussions et négociations, l'entreprise et le syndicat ont conclu une entente concernant les modalités de la convention collective et d'autres questions décrites ci-dessous.

POUR CES MOTIFS, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lors de la ratification par l'unité de négociation, la convention collective renouvelée entre les parties est modifiée selon l'annexe A.
2. Le vote de ratification aura lieu au plus tard le 27 mars, 2015.
3. Le syndicat et chaque membre de l'équipe de négociation conviennent de recommander à l'unanimité aux membres la ratification du présent protocole d'entente.
4. Sauf mention contraire, les modalités contenues dans les présentes entrent en vigueur lors de leur ratification par l'unité de négociation.
5. Les parties conviennent que les modalités contenues dans les présentes sont tenues entièrement confidentielles et ne sont pas divulguées par les parties ou tout membre de l'équipe de l'unité de négociation sauf, dans le cas du syndicat, lors de la réunion à laquelle le vote de ratification aura lieu.

DATE à Toronto ce 26^e jour de février 2015.

Pour l'entreprise :

Pour la Guilde :

Sauf erreurs et omissions.

ANNEXE A

I. Convention collective

Sauf ce qui est énoncé ci-dessous, les modalités de la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014 sont renouvelées.

II. Modifications

1. ARTICLE 38 – RÉSILIATION (Durée de la convention)

4 ans : du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018.

2. ARTICLE 37 – SALAIRES DE BASE

1^{re} année : Paiement forfaitaire de 500 \$ pour les employés à temps plein, au prorata pour les employés à temps partiel. Il s'agit de paiements uniques qui sont assujettis aux retenues légales. Il n'y aura aucune augmentation de salaire générale pendant la 1^{re} année.

2^e année : Une augmentation de salaire générale de 1,25 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Si le revenu net en 2015 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2014, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur 1^{er} avril 2016.

3^e année : Une augmentation de salaire générale de 1,5 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Si le revenu net en 2016 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2015, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur le 1^{er} avril 2017.

4^e année : Une augmentation de salaire générale de 1,5 % entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Si le revenu net en 2017 dépasse d'au moins 2,0 millions de dollars le revenu net de 2016, une augmentation de salaire générale additionnelle de 0,5 % entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Le revenu net est défini comme étant le revenu brut de l'agence de presse La Presse canadienne, à l'exclusion de Pagemasters North America, moins les paiements de redevances et de pigistes aux fournisseurs de contenu tiers.

Aux fins des conditions ci-dessus relatives aux augmentations de salaire générales, le revenu net en 2014 s'élevait à

3. PENSION

Bilan des pensions en 2012 – Régime de participation des employés

Modifier la lettre d'entente de 2012 (bilan modifié) de la façon suivante :

- i. Modifier le taux d'intérêt annuel sur le montant de remboursement des pensions de la façon suivante :

Année	Taux d'intérêt
2015	0 %
2016	1,50 %
2017	1,75 %
2018	2,00 %

- ii. Pendant la durée de la convention collective, aucun montant de remboursement annuel des pensions ne sera versé. Les montants impayés seront reportés et le calendrier d'amortissement sera révisé et prolongé en conséquence.
- iii. Malgré 3(ii), les paiements aux personnes dont l'emploi a pris fin avant la ratification et qui devaient être versés le 31 mars 2015 seront payés au plus tard le 31 décembre 2015.

4. ARTICLE 6 – ANCIENNETÉ (mise à pied et rappel)

Modifier l'article 6.07 de la façon suivante :

Dans l'éventualité d'une mise à pied, l'employeur fournira à la Guilde un préavis de huit (8) semaines et aux employés concernés un préavis de quatre (4) semaines de la mise à pied, et lorsque ce sera possible, s'efforcera de fournir un préavis plus long. Dans les sept (7) jours qui suivent la remise de l'avis à la Guilde, l'employeur rencontrera la Guilde en relation avec la mise à pied. Lors de la réunion, l'employeur fournira à la Guilde le nombre maximal d'employés qu'il prévoit de mettre à pied dans chaque catégorie à chaque emplacement, ainsi que la liste actuelle d'ancienneté. De plus, pendant la période entre la date à laquelle la Guilde est avertie jusqu'à la date à laquelle toutes les mises à pied couvertes par l'avis entrent en vigueur, l'employeur accepte les démissions volontaires de la part d'employés qui travaillent à l'endroit et dans la catégorie dans lesquels des employés seront mis à pied, au lieu de mettre à pied les employés qui reçoivent l'avis de mise à pied. L'employé ou les employés dont la démission volontaire est

acceptée ont droit à une indemnité de départ conformément à l'article 13. Lorsque le nombre de démissions volontaires est supérieur au nombre d'employés mis à pied à cet emplacement, les démissions volontaires seront désignées en fonction de l'ancienneté.

5. ARTICLE 19 – COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

a) NOUVEL article 19.07 :

Les parties conviennent de tenter de recourir au processus employés-employeur pour résoudre les problèmes qui se présentent au travail. Lorsque les parties s'entendent concernant la résolution d'un tel problème, ils peuvent mettre cette résolution en œuvre sous réserve de tous droits ou sans précédent, ou ils peuvent convenir de modifier la convention collective. L'entreprise et le syndicat s'engagent à transmettre les résultats résolus découlant du comité.

b) Rien de ce qui est contenu dans les présentes n'empêche le syndicat de renvoyer au processus employeur-employé des problèmes non pécuniaires spécifiques qui sont autrement retirés pendant les négociations collectives.

6. EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

b) Modifier l'article 31.05 de la façon suivante :

Malgré les dispositions de l'article 31.04, ce qui suit s'applique aux employés à temps partiel qui ont travaillé un total de ~~4-000~~ 500 heures sans cessation d'emploi autre qu'une mise à pied et un rappel dans les six mois. Sauf lorsqu'aucun travail n'est disponible ou dans des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, ces employés à temps partiel ne seront pas congédiés par l'employeur, sauf pour motif valable.

7. LETTRES D'ENTENTE

(a) Toutes les lettres d'entente sont renouvelées.

(b) NOUVELLES lettres (jointes aux présentes) :

- i. Lettre d'entente hors de la convention collective concernant les employés à temps partiel qui travaillent des heures à temps plein

- ii. Lettre d'intention hors de la convention collective concernant l'admissibilité aux soins de santé et à l'assurance vie pour les employés âgés de plus de 65 ans.

LETTRE D'ENTENTE HORS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26 février 2015

Keith Maskell
Représentant national
Gilde canadienne des médias
310, rue Front, bureau 800
Toronto (Ontario)

OBJET : Employés à temps partiel qui travaillent des heures à temps plein

Monsieur,

La présente lettre confirme l'entente entre les parties concernant le principe général que des employés à temps partiel ne devraient pas être embauchés dans les situations où cela empêche l'embauche d'un employé permanent à temps plein.

Lorsque le même travail est effectué à temps plein par un employé à temps partiel pendant une période d'au moins 18 mois consécutifs, sauf dans une situation où l'employé remplace un ou plusieurs employés à temps plein ou un ou plusieurs employés à temps partiel qui sont en congé autorisé par l'employeur ou comme le prévoit la convention collective, les parties se rencontreront pour déterminer s'il est toujours nécessaire que ce travail soit effectué à temps plein. Les parties peuvent s'entendre mutuellement pour discuter de la situation d'un employé à temps partiel avant l'écoulement des 18 mois, si elles le jugent approprié.

Lorsque l'employeur détermine qu'il est toujours nécessaire que ce travail soit effectué à temps plein, il peut établir un poste à temps plein pour effectuer ce travail.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Alan K. Bower
Directeur général, relations de travail
Au nom de la Presse canadienne

LETTRE D'INTENTION HORS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26 février 2015

Keith Maskell
Représentant des employés
Gilde canadienne des médias
310, rue Front Ouest, bureau 810
Toronto (Ontario) M5V 3B5

Monsieur,

OBJET : Admissibilité aux soins de santé et à l'assurance vie pour les employés âgés de plus de 65 ans

La présente lettre confirme l'entente sous réserve de tous droits conclue entre les parties concernant certaines questions relatives aux avantages sociaux, pendant les négociations tenues en 2014 et 2015 pour le renouvellement de la convention collective (la « convention collective renouvelée »). La présente lettre prévoit des soins de santé prolongés et des prestations d'assurance vie pour le groupe spécifique d'employés : (1) qui ont atteint l'âge de 65 ans à la date de la ratification de la convention collective renouvelée (ratifiée le [date à déterminer]); et (2) qui atteindront l'âge de 65 ans pendant la durée de la convention collective renouvelée (collectivement, les « employés »).

L'entreprise inscrira conditionnellement et temporairement les employés dans un régime séparé, comme décrit dans l'annexe A (Sommaire du régime d'avantages sociaux pour les employés admissibles âgés de plus de 65 ans). L'inscription est conditionnelle à ce que l'employé continue à travailler pour la Presse canadienne et ne reçoive pas de prestations de retraite en vertu du régime de retraite à prestation déterminée. Il demeure entendu qu'un employé qui continue à travailler pour la Presse canadienne tout en recevant des prestations de retraite en vertu du régime de retraite n'a pas droit aux soins de santé prolongés ou aux prestations d'assurance vie. Les employés inscrits assumeront la responsabilité de payer la partie de l'employé des primes du régime.

Cette entente prendra fin lors de l'expiration de la convention collective renouvelée. De plus, à cette date, l'entreprise se fie à son avis du 6 mars 2014 à la Gilde canadienne des médias (la « Gilde ») que : (1) les employés cessent d'avoir droit aux soins de santé prolongés et aux prestations d'assurance vie lors de leur 65^e anniversaire en vertu des modalités du régime; et (2) l'entreprise administrera la détermination des « employés admissibles » en vertu de l'article 10 en fonction des mêmes modalités.

La Gilde canadienne des médias ne peut pas utiliser cette entente pour établir un précédent qui empêcherait l'entreprise d'activer cet avis.

Lorsque l'entreprise active l'avis décrit ci-dessus, la participation des employés aux prestations indiquées dans l'annexe A prend fin. De plus, par la suite, l'admissibilité de tous les employés à participer aux soins de santé prolongés ou aux prestations d'assurance vie prend fin à l'âge de 65 ans.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Alan K. Bower
Directeur général, relations de travail
au nom de la Presse canadienne

Annexe A – Sommaire du régime d'avantages sociaux pour les employés admissibles âgés de plus de 65 ans

Employés seulement

- Assurance vie – 30 000 \$; prend fin à l'âge de 71 ans
- Décès et mutilation par accident – 1 000 \$
- Aucune prestation d'invalidité de longue durée

Employés et famille (le cas échéant)

Les prestations décrites dans les présentes sont fournies aux employés jusqu'à un maximum à vie de 50 000 \$.

Prestations pour soins dentaires

- Remboursement à 100 % de la couverture de base pour frais dentaires
- Remboursement à 80 % de la couverture étendue pour frais dentaires
- Remboursement maximal de 1 500 \$ des frais dentaires par personne par année civile

Médicaments sur ordonnance

- Lorsque le gouvernement provincial fournit des prestations de médicaments aux personnes âgées, l'assurance-maladie est le premier payeur et la Great-West Life le second payeur.
- Sous réserve des arrangements de paiement décrits ci-dessus, remboursement de 100 % des médicaments sur ordonnance génériques (avec franchise de 50 \$ pour l'employé et de 50 \$ pour la famille); les médicaments de marque peuvent également être couverts, mais doivent être approuvés d'avance par la Great-West Life

Hospitalisation, soins paramédicaux et assistance voyage

- Séjour à l'hôpital en chambre à deux lits
- 300 \$ pour (chiropraticiens, ostéopathes, podiatres/podologues, naturopathes, massothérapeutes). Il s'agit d'un maximum combiné (p. ex., 250 \$ pour massothérapie et 50 \$ pour soins chiropratiques)
- 500 \$ pour la physiothérapie
- Assistance voyage – frais médicaux et personnels
- Plan d'aide aux employés