**PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL**

ENTRE

**Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada – CSN**

ci-après appelé le « syndicat »

ET

**Rolls-Royce Canada**

ci-après appelée « l’employeur »

ATTENDU QUE le 21 mars 2020, la convention collective liant les parties est venue à échéance;

ATTENDU QUE le Syndicat et la Compagnie ont exercé leur droit à la grève et au lock out;

ATTENDU QUE l’employeur et le syndicat ont accepté les conditions de travail d’une nouvelle convention collective et du présent protocole;

ATTENDU QU’ il convient de préciser les modalités de retour au travail et les modalités transitoires d’application de certaines dispositions de la nouvelle convention collective;

# En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

## 1) Le préambule fait partie intégrante du présent protocole de retour au travail.

# La date de reprise des activités économiques de l’entreprise

2) L’employeur met fin au lock-out le (date#6) à 23 h 59 (et/ou) le syndicat met fin à la grève le (date#7) à 23 h 59.

## 3) La nouvelle convention collective entre en vigueur le 22 mars 2020 et s’applique rétroactivement depuis 22 mars 2020 et ce, à la suite de l’acceptation de cette dernière par les membres du syndicat en assemblée générale.

## 4) Tous les salariés visés par l’unité d’accréditation qui étaient à l’emploi de Rolls-Royce Canada au 15 mars 2022, qui ont toujours un lien d’emploi et pour lesquels la Compagnie a encore un besoin en date du XXX seront rappelés au travail. Le rappel au travail débute à compter du (date #11).

# Retour progressif au travail des salariés

## 5) Dans la semaine qui suit le rappel au travail prévu par le présent protocole, l’employeur avise les salariés de ses besoins opérationnels en fonction des modalités prévues à la nouvelle convention collective.

## 6) Le retour au travail des salariés s’effectue conformément à la convention collective.

## 7) Les salariés qui ne sont pas immédiatement requis de travailler reçoivent un relevé de cessation d’emploi avec la mention « mise à pied » au plus tard le XXX.

## Un rapport écrit des appels quotidien est remis, la journée même, au syndicat par courriel. Ce rapport indique le nom du salarié contacté, s’il a été rejoint ou non, la date et l’heure de l’appel ainsi que la mention du jour, de l’heure et du lieu où le salarié doit se présenter au travail.

## Les salariés doivent se présenter au travail conformément aux horaires de travail prévues à l’article 5 de la convention collective qui entrent en vigueur à compter de la journée de la reprise des activités régulières de l’entreprise.

## 10) Si le retour au travail a lieu avant ou pendant la fermeture partielle cédulée par la compagnie, les salariés le désirant pourront se porter volontaire pour travailler pendant cette période. En plus de la rémunération au taux régulier, les salariés recevront l’indemnité de vacances prévue pendant cette fermeture partielle.

## 11) Les salariés doivent se présenter au travail le jour de leur rappel. Les employés incapables de se présenter au travail, devront utiliser leurs vacances ou leur congés personnels jusqu’au retour au travail.

## 12) Les salariés qui au moment du rappel au travail sont en arrêt de travail maladie, CNESST ou autres, demeurent en arrêt de travail.

# Maintien des conditions de travail

## 13) La durée de service, l’ancienneté ainsi que tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés. La durée de service et l’ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la période qu’a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail. Il n’y a toutefois aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite.

# Remboursement de sommes d’argent non versé

14) L’employeur verse aux salariés dans, les trente (30) jours de la signature de la présente, toutes les sommes d’argent reliées aux vacances 2021-2022 ainsi que les vacances cédulées entre le 1ier mai 2022 et le retour au travail.

De plus, l’employeur s’engage à verser dans les **trente (30)** jours de la signature de la présente à tous les salariés qui étaient à l’emploi de Rolls-Royce Canada au moment du déclenchement du lock-out, le bonus corporatif tel que prévue avant le déclenchement du lock-out.

## 15) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, l’employeur remet, s’il y a lieu, au syndicat toutes les cotisations syndicales non remises qu’il a pu percevoir.

# Autres matières

# 16 L’employeur s’engage à retirer toutes les caméras qui ont été installé dans le cadre du processus de négociation et ce, dans les cinq (5) jours suivants la signature du présent protocole.

# 17) L’employeur annule les mesures disciplinaires de Éric Laforest, James Edgar, Joe Morena et Jean-Daniel Savard en date du 23 décembre 2021. Ces mesures sont retirées du dossier de M. Laforest, M. Edgar, M. Morena et M. Savard et ne pourra d’aucune façon être invoquée contre eux. En échange, le syndicat s’engage à retirer les griefs 22-002, 22-003, 22-004 et 22-005

# Assurances collectives ;

# Abandon de recours, renonciation et quittance

## 18) L’employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires renoncent et se désistent, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole de retour au travail, de tous les griefs, plaintes, ou autres procédures légales quelconques qu’ils ont intentés devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment le Tribunal administratif du travail, contre l’une ou l’autre des parties et contre toute organisation à laquelle le syndicat ou ses représentants sont affiliés relativement aux événements reliés directement ou indirectement au lock-out, notamment dans les affaires suivantes :

## (énumérer les griefs, recours judiciaires ou administratifs le cas échéant).

## Nonobstant ce qui précède, les parties conservent leur droits et recours en lien avec les évènements allégués à la lettre disciplinaire remise à Monsieur Frédéric Labelle le 21 juin 2022 de même qu’à ceux allégués à la lettre remise en date de 27 juin 2022 à Monsieur Hrvoje Golek.

## 19) Sans limiter la généralité de ce qui précède, les parties conviennent qu’à la date de retour au travail, l’injonction interlocutoire provisoire émise dans le dossier portant le numéro 500-17-120567-220 du greffe de la Cour supérieure du district de (identification) devient sans objet. L’employeur renonce à son application, s’engage à ne pas demander le renouvellement de l’ordonnance, ni à engager de procédure relativement au non-respect de celle-ci. L’employeur produira un avis de règlement hors cours chaque partie payant ses frais, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole.

## Quant aux procédures d’outrage déposées par l’employeur les 24 mai 2022 et 27 mai 2022, ce dernier s’engage à demander dans un maximum de dix jours (10) de la signature du présent protocole, l’autorisation à la Cour de se désister des procédures d’outrage. L’employeur s’engage également à ne pas administrer de preuve dans la mesure ou la Couronne souhaiterait continuer les procédures;

## 20) Toujours sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat se désiste de la plainte selon l’article 109.1 du Code du travail déposée le (date) portant le numéro CM- numéro, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole de retour au travail.

## Le syndicat se désiste également de la plainte selon l’article 12 du Code du travail déposée le (date) portant le numéro CM- numéro, dans les dix (10) jours de la signature du présent protocole de retour au travail.

## 21) L’employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres, s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction, poursuite ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou de plusieurs salariés en raison des moyens de pression, de l'arrêt de travail ou tout autre événement direct ou indirect relié à cet arrêt de travail, à la négociation de la convention collective, du protocole de retour au travail ou du rôle qu'il ou qu'ils auraient pu y jouer et en général de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail ou à des événements qui les ont précédés, s'ils sont liés au renouvellement de la convention durant la phase de négociation de convention collective ou du protocole de retour au travail.

## 22) L’employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires, se donnent quittance complète et finale de tout dommage direct, indirect ou autre qui découle ou pourrait découler directement ou indirectement de l’exercice du lock-out (et/ou de la grève) et de tout dommage découlant directement ou indirectement du renouvellement de la convention collective ou en rapport avec celui-ci ainsi que du protocole de retour au travail.

# L’échange de consentement

## 29) L’employeur et le syndicat reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement et collectivement par elles et pour et au nom des personnes sous leurs ordres ou qu’elles représentent.

# Le processus d’arbitrage

## 30) L’employeur reconnait que tous les délais inhérents à la procédure de griefs prévue à la convention ont été suspendus pour toute la période entre le 15 mars 2022 et le retour au travail, et ce pour tous les griefs déposés avant le 15 mars 2022.

## 31) Le présent protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est assujetti à la procédure de règlement de griefs et à l’arbitrage prévue à la convention collective et au Code du travail.

## 32) Les parties conviennent de déposer rapidement auprès du ministère du Travail, selon l’article 72 du Code du travail, deux copies conformes de l’original du protocole de retour au travail.

## 33) Le présent protocole agit notamment à titre de dispositions transitoires et, si une quelconque de ses stipulations entrait en conflit avec une stipulation de la convention collective, la stipulation du protocole sera alors prééminente.

**EN FOI DE QUOI,** les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal,

ce \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rolls-Royce Canada** |  | Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada - CSN |
| Mandataire dûment autorisé |  | Mandataire dûment autorisé |
|  |  |  |
|  |  |  |