**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 l’employeur a exercé son droit de lock-out à 13h17 le 15 mars 2022 et que le syndicat a exercé son droit de grève à 15h00 le 15 mars 2022, lequel lock-out prendra fin à la date convenue au protocole de retour au travail;

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 :

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

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

1. 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.
2. 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.

## L’employeur s’engage à ce que l’ensemble des activités économiques normalement exécutées par Rolls-Royce Canada reprennent dans leur totalité le (date #10).

## Tous les salariés visés par l’unité d’accréditation qui étaient à l’emploi de Rolls-Royce Canada au 15 mars 2022 et qui ont toujours un lien d’emploi en date du XXX sont rappelés au travail. Le rappel au travail débute à compter du (date #11).

# Retour progressif au travail des salariés

## 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.

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

## 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.

## Les salariés ont trente (30) jours de la date fixée dans le présent protocole pour se présenter au travail, sauf ceux qui, pour des motifs suffisants et raisonnables, ne peuvent respecter ce délai. Dans ce cas, l’employeur doit communiquer au syndicat le nom des salariés qui ne se sont pas présentés.

1. Les salariés qui sont à l’extérieur du pays au moment de la signature de la présente entente ont quarante-cinq (45) jours, à compter de la date de reprise des activités, pour communiquer avec l’employeur afin de déterminer la date de leur retour au travail.

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

## Les salariés en période de probation au moment de la déclaration du conflit de travail sont réputés avoir terminé avec succès ladite période.

# Maintien des conditions de travail

## Tous les salariés visés par le lock-out retrouvent le poste et les fonctions qu’ils occupaient au moment du déclenchement du lock-out.

## 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. De plus, l’arrêt de travail n’affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective.

## L’employeur reconnaît que, durant la période comprise entre le 15 mars 2022 et la date de retour au travail, tous les salariés ont conservé tous les droits et avantages énoncés à la convention collective venue à échéance le 21 mars 2020.

# Remboursement de sommes d’argent non versé

## L’employeur verse aux salariés dans, les dix (10) jours de la signature de la présente, toutes les sommes d’argent non encore versées soit, l’ensemble des congés rémunérés à la convention collective pour l’année 2022 tels fériés

De plus, l’employeur s’engage à verser dans les dix (10) 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.

## Le paiement de la rétroactivité salariale applicable entre l’échéance de l’ancienne convention collective et le déclenchement du lock-out sera fait à tous les salariés à l’emploi de Rolls-Royce Canada au 20 mars 2020 lors du versement du second chèque de paie, suivant la date de la fin du lock-out mentionnée au présent protocole.

## Dans les dix (10) 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.

## Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l’employeur verse au syndicat la somme de 50,000$ afin de régler les griefs indiqués en Annexe.

# Les vacances annuelles

## Les salariés dont les vacances étaient fixées à des dates comprises entre le 15 mars 2022 et le date du retour au travail peuvent reprendre leurs vacances annuelles à une date ultérieure de leur choix ou recevoir l’indemnité de vacances dans les dix (10) jours suivant la signature du présent protocole.

# Mesures disciplinaires antérieures

## Sauf dans le cas des griefs réglés par entente lors de la négociation, toute autre mesure disciplinaire active au dossier de salariés est assujettie aux règles de la convention collective venue à échéance le 21 mars 2020.

# Autres matières

# 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. L’employeur transmet un rapport détaillé confirmant le retrait de chacune des caméras avec photo à l’appui.

# L’employeur s’engage à retirer tous les griefs patronaux logés depuis le 1er juin 2021.

# L’employeur annule la mesure disciplinaire imposée à Frédéric Labelle en date du 21 juin 2022. Cette mesure est retirée du dossier de M. Labelle et ne pourra d’aucune façon être invoquée contre lui.

# De plus, l’employeur termine immédiatement les démarches d’enquête pour Hrvoje Golek tel qu’indiqué dans la lettre du 27 juin 2022 et ne pourra réactiver celle-ci d’aucune façon par la suite. Conséquemment, aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée à M. Golek à propos de l’objet de l’enquête.

# L’employeur annule la mesure disciplinaire de Éric Drolet en date du 16 novembre 2021. Cette mesure est retirée du dossier de M. Drolet et ne pourra d’aucune façon être invoquée contre lui. De plus, l’employeur lui rembourse le salaire et les avantages perdues conséquence de la mesure disciplinaire.

# L’employeur annule la mesure disciplinaire de Frédéric Morency en date du 7 novembre 2021. Cette mesure est retirée du dossier de M. Morency et ne pourra d’aucune façon être invoquée contre lui. De plus, l’employeur lui rembourse le salaire et les avantages perdues conséquence de la mesure disciplinaire.

# L’employeur annule la mesure disciplinaire de Bradley Phillips, Hrvoje Golek et Frédéric Labelle en date du 15 novembre 2021. Ces mesures sont retirées du dossier de M. Phillips, M. Golek et M. Labelle et ne pourra d’aucune façon être invoquée contre eux.

# 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.

# Assurances collectives

# Tel que le prévoit l’article 27.03 de la convention collective, les garanties de l’assurance collective devaient être maintenu à 100%. Malgré ce qui précède, l’employeur a suspendu l’application des garanties de l’assurance collective. En conséquence, toutes somme perdue par chacun des salariés devra être remboursé par l’employeur dans les cinq (5) jours suivant la réception par celui-ci des documents démontrant la preuve de ces pertes monétaires.

# Abandon de recours, renonciation et quittance

## 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).

## Les parties conviennent qu’à la date de retour au travail, l’injonction interlocutoire provisoire émise dans le dossier portant le numéro XXX-XX-XXXXXX-XXX du greffe de la Cour supérieure du district de (identification) devient sans objet. L’employeur (indiquer le nom des demandeurs) 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 déposé par l’employeur le (date), 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;

## Les parties conviennent qu’à la date de retour au travail, la poursuite civile entreprise par (indiquer le nom) dans le dossier portant le numéro XXX-XX-XXXXXX-XXX du greffe de la Cour supérieure du district de (identification) est réglée. L’employeur (indiquer le nom des demandeurs) renonce à poursuivre les démarches ou encore renonce à l’application du jugement du (nom du juge) daté du (date). 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.

## 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 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.

## Les salariés qui auraient à se présenter en Cour, pour des événements survenus durant le conflit, seront considérés en absence autorisée rémunérée pour le temps nécessaire à leur présence à la Cour et pour toute absence découlant d'une sentence que la Cour pourrait imposer.

## L’employeur s’engage à aviser directement et dans les plus brefs délais le procureur aux poursuites criminelles et pénales en charge des dossiers des salariés faisant l’objet d’accusations criminelles ou d’enquêtes de nature criminelle afin de l’informer de son absence d’intérêt à poursuivre les procédures criminelles ;

## L’employeur s’engage à contacter directement et dans les plus brefs délais les autres plaignants, notamment ses employés et les agents de la compagnie XYZ, afin de les aviser de son absence d’intérêt à poursuivre les procédures criminelles, et ce, sans tenter de les influencer ou de les dissuader ;

## L’employeur s’engage à contacter directement et dans les plus brefs délais le procureur aux poursuites criminelles et pénales en charge des dossiers des salariés afin de l’aviser de son consentement à l’assouplissement des conditions émises par les agents de la paix suite à leur arrestation;

## L’employeur s’engage à accommoder les salariés faisant l’objet de conditions de remise en liberté suite à un événement relié directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l’arrêt de travail.

## 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.

## L’employeur et le syndicat renoncent à toute action, plainte, réclamation, grief, dommage, demande ou recours de quelque nature que ce soit, qu’il peut, pouvait ou pourrait avoir contre la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération (identification) (CSN) et le Conseil central de (identification) (CSN), ainsi qu’à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l’arrêt de travail.

## L’employeur et le syndicat dégagent de toute responsabilité la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération (identification) (CSN) et le Conseil central (identification) (CSN), ainsi que le Syndicat (identification) (CSN), ainsi qu’à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute obligation de moyen, de quelque nature que ce soit, présente, passée ou future relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l’arrêt de travail.

## L’employeur et le syndicat, s’engagent à faire toutes les démarches afin que leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres, renoncent et dégagent de toute responsabilité la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération (identification) (CSN) et le Conseil central (identification) (CSN), ainsi que le Syndicat (identification) (CSN), ainsi qu’à leurs administrateurs, officiers, dirigeants, mandataires, employés ou représentants respectifs, en ce qui concerne toute obligation de moyen, de quelque nature que ce soit, présente, passée ou future relativement aux événements reliés directement ou indirectement au règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l’arrêt de travail.

## L’employeur, leurs représentants, administrateurs, actionnaires, employés, dirigeants, membres, mandataires, successeurs, ayants droit ou autres et le syndicat, leurs représentants, administrateurs et mandataires renoncent à intenter toutes actions, poursuites, plaintes, griefs, injonctions ou autres procédure légales quelconques devant les tribunaux de droit commun ou un tribunal administratif, notamment la 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 règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l’arrêt de travail.

*S. E.*

1. 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

## 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

## 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.

## 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.

## 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.

## 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 |
|  |  |  |
|       |  |       |

***ANNEXE DES GRIEFS***

**18-048 21-010 22-014**

**19-001 21-011**

**19-009 21-012**

**19-016 21-013**

**19-022 21-014**

**19-027 21-015**

**19-033 21-022**

**19-034 21-024**

**19-036 21-027**

**19-037 21-028**

**19-040 21-029**

**19-044 21-030**

**19-045 21-037**

**19-048 21-038**

**19-050 21-039**

**19-052 21-040**

**20-004 21-041**

**20-014 21-042**

**20-017 21-044**

**20-019 21-045**

**20-027 21-046**

**20-034 21-047**

**20-035 21-048**

**20-036 21-049**

**20-037 21-050**

**20-038 21-051**

**20-042 21-052**

**20-043 21-053**

**20-045 21-056**

**20-046 22-001**

**20-052 22-002**

**20-053 22-003**

**20-055 22-004**

**20-067 22-005**

**20-069 22-007**

**20-071 22-010**

**20-072 22-011**

**21-003 22-012**

**21-007 22-013**