

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec



Secrétariat du Travail

RECOMMANDATION DANS LE DIFFÉREND

ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE

- et -

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DE ROLLS-ROYCE CANADA - CSN**

Préambule

J'ai été nommé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour agir à titre de médiateur-conciliateur conformément à l'article 54 du Code du travail (*R.L.R.Q., chapitre C-27.*). Du mois de février 2022, à ce jour, j'ai tenu de 11 séances de conciliation avant de m'adjoindre le médiateur-conciliateur en chef du bureau de Montréal, monsieur Mathieu Lebrun. Ensemble nous avons tenu 7 séances de conciliation. Pendant ces séances de conciliation, j'ai rencontré les comités de la partie syndicale et patronale en séances conjointes et en séances séparées.

Lors de mon arrivée au dossier, chacune des parties m'a présenté l'état de la situation, ce qui m'a permis de saisir l'ensemble des enjeux respectifs.

Le 15 mars 2022, l'employeur déclenche un lock-out et le syndicat déclenche la grève générale illimitée. À la suite de deux assemblées générales de ses membres, le syndicat a rejeté les deux offres de l'employeur les 11 mai et 24 juillet 2022. Parmi les enjeux en litige, il y a ceux liés au régime de retraite à prestations déterminées, les salaires et l'ensemble du monétaire. Les parties ne sont pas parvenues à s'entendre sur les éléments en suspens, avec un conflit de travail qui perdure depuis plus de 5 mois.

Le Médiateur en chef et moi avons été à même de constater et d'apprécier la qualité du travail exécuté par les représentants des deux (2) parties.

Par ailleurs, malgré les efforts soutenus par les parties, au terme de séances de conciliation, nous en sommes arrivés à la conclusion qu'elles étaient dans une impasse quant au renouvellement de leur convention collective.

Considérant que le rôle d'un conciliateur est d'aider les parties à trouver un règlement qui soit mutuellement satisfaisant, il peut, s'il estime qu'un compromis acceptable pourrait permettre un règlement du différend, soumettre aux parties une recommandation qui tient compte des mandats et du contexte dans lequel se déroule la conciliation.

Compte tenu de ce qui précède et de notre analyse du dossier, nous avons décidé, après en avoir préalablement avisé les parties, de soumettre une recommandation pour :

- leur permettre d'en arriver à une entente négociée;
- mettre fin au conflit de travail et ses effets néfastes sur le climat de travail;
- assurer un retour au travail pour les salariés et la pérennité des opérations.

Le syndicat s'est engagé, en notre présence et de façon unanime, lors de la séance du 23 août 2022, à présenter cette recommandation aux salariés lors de son assemblée générale dans la semaine du 29 août. Conséquemment, la recommandation si elle est acceptée par les membres, permettra le renouvellement de la convention collective et mettre fin au conflit entre les parties. L'employeur s'est engagé à appliquer notre recommandation si celle-ci est acceptée par la majorité des salariés de l'assemblée générale.

Cette recommandation ne constitue d'aucune manière un jugement de quelque nature que ce soit eu égard au bien-fondé des positions du syndicat ou de l'employeur. Elle constitue **un tout indivisible** qui ne peut être amendé, sauf bien entendu dans le cas d'erreur technique. Elle doit donc être considérée globalement et être acceptée ou refusée **dans sa totalité**.

Cette recommandation porte sur les derniers éléments toujours en litige. Elle se situe sur le plan des grandes lignes et ne constitue pas un texte formel de la convention à intervenir.

Elle intègre l'ensemble des articles, des lettres d'ententes et les éléments en litiges réglés, portant sur le renouvellement des ententes collectives tel qu'entendu lors des séances de négociation et de conciliation, sous réserve des éléments qui font partie de notre recommandation finale.

RECOMMANDATION DE RÈGLEMENT

ATTENDU QU'il s'agit du renouvellement de la convention collective échu le 21 mars 2020;

ATTENDU QU'une assemblée générale des salariés est prévue la semaine du 29 août 2022;

ATTENDU QUE les conciliateurs ont convoqué péremptoirement les parties les 15, 16, 17 et 23 août 2022, pour des séances conciliation, afin qu'elles puissent fournir un ultime effort pour l'obtention d'un règlement;

ATTENDU QU'il y a encore des éléments en litiges suite aux séances de négociation et de conciliation;

NOUS RECOMMANDONS QUE les parties conviennent, en regard des points réglés en conciliation et lors des séances de négociation, des modifications suivantes dans le but d'arriver à une entente;

SUJETS EN LITIGES POUR LESQUELS NOUS RECOMMANDONS AUX PARTIES :

6.02 Prime de quart (était article 5.21)

Une prime horaire en plus du taux horaire régulier, sera payée aux employés travaillant sur le deuxième (2^e) quart (soir) et le troisième (3^e) quart (nuit) de la façon suivante.

Quart de soir : **1,20 \$/heure**

Quart de nuit : **1,15 \$/heure**

9.02 f) Congé pour obligations familiales

Un **salarié** peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

Assurances

21.01 Paiement des primes

Le coût des primes sera partagé entre les employés et la Compagnie de la manière suivante. Les paiements des employés seront effectués par voie de déduction à la source sur chaque paie selon leur type de protection. Les employés désirant une protection individuelle paieront 20,00 \$ par paie et les employés désirant une protection familiale paieront 27,00 \$ par paie. La Compagnie sera responsable pour tous les autres paiements requis, incluant toute augmentation dans des primes annuelles dues à la consommation.

21.06.3 Éligibilité dentaire

c) Les traitements d'orthodontie seront défrayés à soixante-quinze pour cent (75 %) des coûts jusqu'à un maximum de 3 000,00 \$ à vie par employé et personne à charge.

21.06.6 Traitements de physiothérapie, ostéopathie, naturopathie, acupuncture, service de nutritionniste/diététiste, et chiropractie (était l'article 21.16).

La couverture maximale combinée pour l'ostéopathie, **la naturopathie, l'acupuncture, le service de nutritionniste/diététiste** et la chiropractie est la suivante :

- **1 000,00** \$ par employé et par personne à charge par année.

21.06.8 Services de psychologues, psychothérapeutes et travailleurs sociaux

La couverture maximale pour les services de psychologues, psychothérapeutes et travailleurs sociaux est la suivante :

- **1 000,00** \$ par employé et par personne à charge par année.

21.08 Avantages sociaux pour les retraités (était l'article 21.18).

Les Parties reconnaissent que le Régime d'avantages sociaux pour les retraités de la Compagnie couvre tous les anciens employés **du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada Itée – CSN** qui rencontrent les conditions d'admission telles que décrites au Régime.

La Compagnie a fermé le Régime à tous les nouveaux employés embauchés par la Compagnie après le 1^{er} mars 2020; par conséquent, ces employés ne seront pas admissibles au Régime. Par contre, ces employés recevront, lors de leur retraite et pour aucune autre raison, p. ex. démission, mise à pied, congédiement, un montant forfaitaire équivalent à 750,00 \$ par année de service complétée.

Il est bien entendu que tous les employés embauchés avant le 2 mars 2022 demeurent admissibles au Régime.

Les avantages selon le Régime sont régis par les conditions contenues dans la police de l'assureur, par lesquelles est établie l'éligibilité aux dits avantages.

Le montant de l'assurance-vie pour un employé retraité est de 7 500,00 \$.

Pour la durée de la convention collective **2020-2028**, les avantages fournis seront ceux présentement en vigueur, en plus des changements ci-dessous :

- Article **21.06.2** sera mise en vigueur pour les retraités et leurs personnes à charge – une carte de prescription, la substitution générique obligatoire et l'autorisation préalable;
- Physiothérapie **ou thérapie en réadaptation physique (T.R.P.)** – cent pour cent (100 %) par traitement, couverture maximale de 2 000,00 \$ par retraité et par personne à charge par année et, exceptionnellement, jusqu'à 5 000,00 \$ avec un certificat médical émis par le médecin traitant justifiant les traitements additionnels;

- Services médicaux – maximum 1 250,00 \$ par retraité et par personne à charge par année pour les analyses de laboratoires; et maximum de 1 000,00 \$ par retraité et par personne à charge par année pour l'ensemble des échographies, radiographies, électrocardiogrammes, mammographies, thermographies, imagerie par résonance magnétique (IRM) et tomodensitométries (TDM). **(STATU QUO)**.

21.08.1 Subvention (Était l'article 21.20)

En vertu de la présente convention collective, la Compagnie versera annuellement à chaque employé retraité âgé de soixante-cinq (65) ans et plus et résidant au Québec un montant de **500,00 \$** à titre de contribution au paiement des frais d'adhésion au régime public d'assurance médicament.

23.00 RÉGIMES DE RETRAITE

En ce qui concerne la période allant de l'échéance de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2025, les conciliateurs recommandent :

- **Le maintien du statu quo pour les salariés participants au régime à prestations déterminées.**
- **Une contribution salariale à un régime de retraite choisi par le STTRRC-CSN pour les salariés contribuant à Bâtirent ou contribuant à toute autre forme de véhicule de retraite (salariés embauchés après le 24 mars 2013) réparti de la façon suivante :**
- **Contribution du salarié : 6 % (salaire admissible)**
- **Contribution de RRC : 10 % (salaire admissible)**

En ce qui concerne la période débutant le 1^{er} janvier 2026, notre recommandation est la suivante :

- **Cessation de l'accumulation dans le régime de retraite à PD. Les droits acquis dans ce régime avant la cessation de l'accumulation demeurent (y incluant l'utilisation de la formule « salaire de fin de carrière » et la prestation de raccordement (bridge)).**
- **Implantation d'un régime de retraite choisi par le STTRRC-CSN auquel tous les salariés participeront à compter du 1^{er} janvier 2026.**
- **Le niveau de contribution de RRC sera de 10 % (salaire admissible) et le niveau de contribution des salariés sera de 6 % (salaire admissible).**

- La notion de « salaire admissible » et les modalités relatives à la participation des salariés durant une absence seront fondées sur les règles actuellement applicables dans le cadre du régime PD.
- Afin d'éviter une cessation de participation (au sens de la LRCR) des participants au régime de retraite PD, les (2) régimes de retraite (PD + nouveau régime) seront liés.
- Tant et aussi longtemps qu'il compte des participants actifs, RRC ne peut terminer le régime PD sans le consentement écrit du STTRRC-CSN, lequel ne peut être refusé sans motif raisonnable. Aux fins de ce paragraphe, un participant actif est défini comme un salarié ayant des années de services dans le régime de retraite PD et qui accumulent du service dans le nouveau régime de retraite.
- Libérations syndicales à la charge du syndicat pour le comité de retraite, selon les besoins (étant compris que l'employeur ne refusera pas, sans motif raisonnable, les demandes de libération).
- Pour les fins de clarification, la participation au régime de retraite pour un nouveau salarié débute une fois sa période probatoire terminée.

24.05.1 Lunettes et chaussures

La Compagnie fournit gratuitement les lunettes de sécurité et les lunettes de sécurité avec prescription selon les paramètres de la politique de l'entreprise. La Compagnie fournit aussi des chaussures de sécurité aux employés qui doivent en porter dans l'exécution de leur travail une fois tous les (24) mois, pour un montant maximal de 125,00 \$ avant taxes.

29.00 DURÉE DE LA CONVENTION

Cette convention collective entre en vigueur rétroactivement le 22 mars 2020 comme suit :

Le contrat sera d'une durée de huit (8) ans, les articles normatifs entrants en vigueur à la date de ratification et les modifications salariales en fonction des dates prévues au tableau suivant y compris les avantages et les articles salariales. Les seules exceptions au présent article seront les horaires de travail spécifiés à l'article 5.02 entrant en vigueur à compter de la signature de la convention collective 2020-2028 à partir du moment où le système SAP supportera le changement que ce soit de façon automatique ou manuelle (voir la convention collective 2016-2020 entre-temps)-

<u>Dates :</u>	
Première année :	du 22 mars 2020 au 20 mars 2021
Deuxième année :	du 21 mars 2021 au 19 mars 2022
Troisième année :	du 20 mars 2022 au 18 mars 2023
Quatrième année :	du 19 mars 2023 au 23 mars 2024
Cinquième année :	du 24 mars 2024 au 22 mars 2025
Sixième année :	du 23 mars 2025 au 23 mars 2026
Septième année :	du 24 mars 2026 au 23 mars 2027
Huitième année :	du 24 mars 2027 au 23 mars 2028

<u>Augmentation salariale :</u>	
Première année :	(0,00 %)
Deuxième année :	(4,00 %)
Troisième année :	(5,50 %)
Quatrième année :	(3,50 %)
Cinquième année :	(3,00 %)
Sixième année :	(3,00 %)
Septième année :	(3,00 %)
Huitième année :	(3,00 %)

Dans les trente (30) jours, de la signature de la nouvelle convention collective, les salariés toujours à l'emploi, recevront une prime au montant de cinq milles cinq cents dollars (5 500 \$).

Vous trouverez ci-joint en annexe le protocole de retour au travail convenu entre les parties conséquemment à une acceptation de notre recommandation.

Conclusion

Comme nous l'avons mentionné en préambule, la présente recommandation n'est pas un jugement des soussignés en faveur de l'une ou l'autre des parties. Nous avons recherché, le plus honnêtement et le plus objectivement possible, un compromis acceptable, dans le contexte, pour assurer la paix industrielle et la continuité des opérations chez Rolls-Royce Canada Ltée. C'est avec cette conviction que nous nous permettons de vous inviter à accepter cette recommandation.

La présente recommandation sera présentée aux mandants respectifs des parties. Advenant un refus par l'assemblée générale de notre recommandation, celle-ci devient nulle et sans effet et ne pourra faire l'objet d'un précédent.

Nous demandons aux parties de garder confidentielle la teneur des présentes jusqu'à sa présentation aux mandants respectifs et de nous faire part sans délai de leurs décisions.



Donald Tremblay

Médiateur-conciliateur



Mathieu Lebrun

Médiateur-conciliateur en chef