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 15 mars 2022, le syndicat et l'employeur ont exercé leur droit à la grève et au lock-out (le « **Conflit** »);

ATTENDU QUE l'employeur et le syndicat envisagent d'entériner les termes d'une recommandation formulée et écrite le 23 août 2022 par messieurs Mathieu Lebrun et Donald Tremblay, respectivement conciliateur en chef et conciliateur désigné par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et établissant les modalités d'une convention collective liant les parties à compter 22 mars 2020 (la « **Recommandation du Ministère du travail** »);

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. Dans l'éventualité où les membres du syndicat entérinent la Recommandation du Ministère du travail, l'employeur met fin au lock-out et le syndicat met fin à la grève à 23 h 59 le jour de l'assemblée où la Recommandation du Ministère du travail est entérinée (la « **Date de l'Assemblée** »).

Initiales DG RD

3. La nouvelle convention collective entre en vigueur le 22 mars 2020 et son Annexe C 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 et qui ont toujours un lien d'emploi et qui n'ont pas fait l'objet d'un avis de mise à pied à la Date de l'Assemblée sont rappelés au travail. Le rappel au travail débute à compter du lendemain de la Date de l'Assemblée.

5. Il est compris que l'employeur respectera les dispositions de l'article 17.01.1 (i.e. représentants du Syndicat) de la convention collective dans le cadre du rappel.

6. Il est également compris que les salariés ayant reçu un avis de licenciement le ou vers le 18 juillet 2022 continuent de bénéficier des droits et avantages de la convention collective, notamment leur droit de rappel au sens de l'article 17.01.3 et 17.01.4.

Retour progressif au travail des salariés

7. Les salariés seront rappelés conformément aux dispositions de la nouvelle convention collective, selon les besoins opérationnels de l'employeur. Il est compris que les salariés seront rappelés sur un horaire conforme à la convention collective, lequel sera possiblement différent de l'horaire qu'ils occupaient préalablement au Conflit.

8. Si un salarié n'est pas rappelé au travail dans les dix (10) jours suivants la Date de l'Assemblée, il reçoit un relevé de cessation d'emploi avec la mention « mise à pied » dans les délais prévus par la loi.

9. 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.

10. Les salariés doivent se présenter au travail, dans les délais prévus à l'article 17.17 de la convention collective, conformément aux horaires de travail prévues à l'article 5 de celle-ci, lesquels entrent en vigueur à compter de la journée de la reprise des activités régulières de l'entreprise.

11. 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

12. Tous les salariés rappelés au travail retrouvent les fonctions qu'ils occupaient au moment du déclenchement du Conflit.

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

Initiales _____ _____

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, le Conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir.

Versement de la rétroactivité, de la prime de signature et du boni corporatif

14. Dans les trente (30) jours de la Date de l'Assemblée, l'employeur verse aux salariés ayant un lien d'emploi avec l'employeur à la Date de l'Assemblée toutes les sommes d'argent auxquelles ils pourraient avoir droit à titre de « rétroactivité » (i.e. en raison de l'application rétroactive de l'annexe C sur le salaire de base des salariés) ou à titre de prime de signature.

    De plus, l'employeur s'engage à verser à tous les salariés qui étaient à l'emploi de Rolls-Royce Canada au moment du déclenchement du Conflit, dans les trente (30) jours de la Date de l'Assemblée, le bonus corporatif octroyé en raison des résultats de l'entreprise en 2021.

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

16. Dans les trente (30) jours de la Date de l'Assemblée, l'employeur verse au syndicat la somme de 40,000$ afin de régler les griefs indiqués en Annexe.

Les vacances annuelles

17. 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 1er mai 2022 et le retour au travail.

    Les salariés qui avaient cédulé des vacances entre le 1er mai 2022 et le retour au travail pourront, uniquement dans la mesure prévue ci-après, recéduler celles-ci :

    a) Les périodes de vacances qui pourront être recédulées sont uniquement les périodes de 4 ou 5 jours consécutifs (exclusion faite des périodes comprises par la fermeture temporaire – shut down – du début août 2022, lesquelles ne pourront pas être recédulées) et elles pourront uniquement être recédulées par bloc de 4 jours consécutifs ou plus;

    b) Les périodes pertinentes pourront être recédulées pour être prises entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, étant compris qu'elles ne seront pas rémunérées puisque l'indemnité aura été versée en septembre 2022; elles devront être recédulées dans le respect des quotas de vacances établis par l'employeur et, si elles sont recédulées pour être prises entre le 1er mai 2023 et le 31 décembre 2023, après que les vacances accumulées en 2022-2023 aient pu être cédulées conformément aux dispositions de la convention collective;

Initiales DG RD

c) Les salariés auront quinze (15) jours, à compter de leur date de retour au travail, pour aviser l'employeur des semaines qu'ils souhaitent recéduler pour être prises avant le 30 avril 2023; pour celles qu'ils souhaitent recéduler pour être prises à compter du 1 mai 2023, l'avis et le choix s'effectueront dans les délais prévus à la convention collective pour le choix des vacances accumulées en 2022-2023.

Mesures disciplinaires antérieures

18. 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

19. 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 Date de l'Assemblée.

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

21. L'employeur substitue une suspension de trois (3) mois à la mesure disciplinaire imposée à Éric Drolet en date du 16 novembre 2021, étant compris que seules les pertes réellement subies par ce dernier seront l'objet d'une indemnisation suite à la réduction.

22. 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

23. 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.

24. 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 pourront d'aucune façon être invoquée contre eux.

Abandon de recours, renonciation et quittance

25. 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

Initiales DG RD

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 :

- Procédures d'injonction provisoire, interlocutoire et permanente dans le dossier portant le numéro 500-17-120567-220 auprès du greffe de la Cour supérieure du district de Montréal;
- Procédures de demande de condamnation pour outrage au tribunal dans le dossier portant le numéro 500-17-120567-220 auprès du greffe de la Cour supérieure du district de Montréal;
- Plainte anti-briseurs de grèves dans le dossier portant le numéro 1270531-71-2204 auprès du Tribunal administratif du travail, division des relations du travail;
- Plainte anti-briseurs de grèves dans le dossier portant le numéro 1283680-71-2206 auprès du Tribunal administratif du travail, division des relations du travail;
- Plainte pour ingérence de l'employeur dans les activités du syndicat dans le dossier portant le numéro 1275502-70-2205 auprès du Tribunal administratif du travail, division des relations du travail;
- Plainte pour ingérence de l'employeur dans les activités du syndicat dans le dossier portant le numéro 1285825-71-2207 auprès du Tribunal administratif du travail, division des relations du travail.

Nonobstant ce qui précède et les paragraphes 25 à 31 du présent protocole, les parties ne renoncent à aucun droit, recours, grief ou plainte, de quelque nature que ce soit, qu'elles pourraient avoir en lien avec des gestes, des actions ou des événements survenus entre le 24 août 2022, à 2h, et la fin du Conflit et elles conservent, à cet égard, l'ensemble de leurs droits et de leurs recours. Les parties conviennent également que les dispositions des paragraphes 24 à 31 du présent protocole sont sujets aux ententes particulières conclues parallèlement à la conclusion du présent protocole et que, dans l'éventualité où de telles ententes ne sont pas conclues, les réserves de droit énoncées dans les projets d'ententes transmis par les conciliateurs parallèlement à la conclusion du présent protocole constituent des réserves de droit au sens du présent protocole, comme si elles y étaient énoncées au long;

26. 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 Montréal 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 Date de l'Assemblée.

27. 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 Date de l'Assemblée, 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;

28. Toujours sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat se désiste des plaintes selon l'article 109.1 du Code du travail déposées le 4 avril 2022 et le 30 juin 2022 portant les numéro 1270531-71-2204 et 1283680-71-2206, dans les dix (10) jours de la Date de l'Assemblée.

    Le syndicat se désiste également des plaintes selon l'article 12 du Code du travail déposées le 10 mai 2022 et le 18 juillet 2022 portant les numéro 1275502-70-2205 et 1285825-71-2207, dans les dix (10) jours de la Date de l'Assemblée.

29. 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.

30. 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 de l'Industrie Manufacturière (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.

31. 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

S

Initiales DG RD

quelconques 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 règlement de la convention collective, au protocole de retour au travail ou à l'arrêt de travail.

32. 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

33. 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

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

Initiales DG RD

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants respectifs, ont signé à Montréal, ce _____ jour du mois d'août 2022.

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

Initiales _____ _____

ANNEXE DES GRIEFS

18-001	**20-001***	**20-055**	**21-026**	**21-049**
18-048	**20-004**	**20-067**	**21-027**	**21-050**
19-001	**20-013**	**20-069**	**21-028**	**21-051**
19-009	**20-014**	**20-071**	**21-029**	**21-052**
19-014	**20-017**	**20-072**	**21-030**	**21-053**
19-016	**20-019**	**21-003**	**21-031**	**21-054**
19-021	**20-027**	**21-004**	**21-033**	**21-055**
19-022	**20-034**	**21-005**	**21-034**	**21-056**
19-027	**20-035**	**21-007**	**21-036**	**22-001**
19-033	**20-036**	**21-010**	**21-037**	**22-002**
19-034	**20-037**	**21-011**	**21-038**	**22-003**
19-036	**20-038**	**21-012**	**21-039**	**22-004**
19-037	**20-039**	**21-013**	**21-040**	**22-005**
19-038	**20-042**	**21-014**	**21-041**	**22-007**
19-040	**20-043**	**21-015**	**21-042**	**22-009**
19-044	**20-045**	**21-019**	**21-044**	**22-010**
19-045	**20-046**	**21-021**	**21-045**	**22-011**
19-048	**20-049**	**21-022**	**21-046**	**22-012**
19-050	**20-052**	**21-023**	**21-047**	
19-052	**20-053**	**21-024**	**21-048**	

*** Le retrait du grief entraîne également le retrait, par l'employeur, de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée en lien avec la sentence rendue à son égard; il n'affecte pas la sentence rendue eu égard audit grief.**

Initiales _____ _____