

**LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE :**

**BRIDGESTONE CANADA INC.**

l'« *Employeur* »

-et-

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE  
BRIDGESTONE DE JOLIETTE (CSN)**

le « *Syndicat* »

---

**PRIME D'ASSIDUITÉ, FRACTIONNEMENT DE VACANCES, ARRÊT DE PRODUCTION PLANIFIÉ ET  
REEMPLACEMENT D'UN SALARIÉ**

---

**ATTENDU QUE** les parties reconnaissent que les salariés, qui travaillent effectivement toutes et chacune des heures selon leur horaire de travail régulier, contribuent d'une façon appréciable à l'atteinte des objectifs de production de l'Employeur;

**ATTENDU QUE** l'Employeur désire souligner l'importance de l'apport de ces salariés à l'atteinte de ses objectifs de production en leur accordant, à certaines conditions, une prime mensuelle d'assiduité;

**ATTENDU QUE** l'Employeur et le Syndicat veulent améliorer la flexibilité de certaines modalités de prise de vacances et de congés;

**ATTENDU QUE** l'Employeur et le Syndicat ont pour volonté d'assurer un arrêt et une reprise optimales des opérations qui s'alignent avec les requis du procédé.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Au plus tard le 4<sup>e</sup> jeudi du mois, l'Employeur paiera au salarié qui rencontre les conditions mentionnées au paragraphe 3 une prime mensuelle d'assiduité de 350,00 \$.
3. Afin de recevoir cette prime mensuelle d'assiduité, le salarié devra rencontrer chacune des conditions suivantes dans le mois précédent le versement de la prime :
  - a) Durant ce mois, le salarié ne devra pas s'être absenté du travail sauf pour l'une des raisons suivantes :
    - La prise d'un congé payé pour maladie (et autre motif) et obligations familiales correspondant aux articles 79.1, 79.7 et 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (maximum 2 jours).
    - La prise d'un congé selon l'article 11.08 de la convention collective (journées flottantes).
    - La prise d'un congé selon l'article 11.04 ou 11.06 de la convention collective.

- Le salarié, avec l'autorisation préalable de son superviseur, a échangé un quart de travail avec un autre salarié.
- Le salarié, avec l'autorisation préalable de son superviseur, a cédé un quart de travail à un autre salarié.
- Le salarié s'est absenté du travail pour l'un des motifs suivants :
  - Vacances annuelles;
  - Congé de deuil;
  - Congé de mariage;
  - Congé de paternité ou de maternité;
  - Congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant;
  - Absence résultant d'une lésion professionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
  - Congé pour agir à titre de juré;
  - Libération syndicale.

b) Si l'employé s'est absenté pour l'un des motifs mentionnés dans le paragraphe a, le salarié devra avoir travaillé le nombre de jours suivant en respectant intégralement\* son horaire de travail :

- Quart de 12 heures : au minimum, 7 quart de travail régulier/mois.
- Quart de 10 heures : au minimum, 8 quart de travail régulier/mois.
- Quart de 8 heures : au minimum, 10 quart de travail régulier/mois.

\*Pour les employés en travaux léger ou retour progressif suite à une absence résultant d'une lésion professionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, respecter son horaire signifie l'horaire prescrit par le médecin traitant.

4. Pour les fins de la présente entente, le premier mois d'application des paragraphes 1 à 3 s'étendra du 20 juin 2022 au 31 juillet 2022. Si un employé s'absente à son quart de travail planifié avant et/ou après le 24 juin 2022, il devra obligatoirement fournir une pièce justificative. La prime pour cette période sera de 425\$.
5. Les paragraphes 1 à 4 constituent un projet pilote et entreront en vigueur le 20 juin 2022 et se termineront le 31 décembre 2022.
6. Pour le choix de vacances concernant la période du 1er mai 2023 au 30 avril 2024 les articles suivants sont modifiés :

L'article 12.06.2 est modifié comme suit avec l'ajout suivant :

d) s'il désire prendre une semaine de vacances en journées fractionnées, conformément à l'article 12.07. Lorsqu'un salarié choisit de fractionner une (1) semaine de vacances, il doit identifier s'il prend trente-six (36) ou quarante-huit (48) heures de journées fractionnées. Le salarié sur un horaire de huit (8) heures ou de dix (10) heures doit choisir quarante (40) heures obligatoirement. Un salarié qui n'a pas pris toutes les journées fractionnées reçoit une indemnité compensatoire au 30 avril de l'année concernée.

7. L'article 12.07 est modifié comme suit avec les ajouts suivants :

##### 5) Fractionnement

Les salariés qui ont trois (3) semaines et plus de vacances annuelles ont le droit de

fractionner une semaine de vacances selon leur horaire de travail, et ce, en journées complètes de travail.

Les demandes de ces congés seront traitées de la même manière que les journées de fêtes flottantes à l'article 11.08 mais les deux types de congés peuvent être pris sans intervalle entre les deux. Aucune fête flottante, reprise de fête ou journées de vacances fractionnées ne pourra être prise pendant les arrêts de productions planifiés pour les employés requis au travail.

#### 6) Arrêt de production planifié 2023

Pour l'arrêt de production planifié 2023, l'employeur peut appliquer la modalité suivante pour certaines classifications de l'équipe 200 dans les départements 112, 126, 763 et 129. L'employeur aura jusqu'au 25 octobre pour confirmer s'il désire se prévaloir de cette modalité et confirmer les classifications concernées :

Les employés des classifications concernées de l'équipe 200 seront considérés en vacances du 10 juillet au 16 juillet inclusivement. Ces employés devront se présenter exceptionnellement au travail les 17 et 18 juillet 2023 et en cas d'absence ils devront obligatoirement fournir une pièce justificative. Ils seront donc présents au travail les 17-18-19 et 20 juillet 2023 pour un total de 48h soit 8h à temps et demi. Les employés concernés qui seront en vacances dans la semaine du 5 juillet 2023 seront attendu exceptionnellement au travail les 17 et 18 juillet et auront droit à deux jours de vacances fractionnés dans leur banque de journées fractionnées.

#### 8. L'article 13.05 est modifié comme suit :

13.05 Remplacement d'un salarié à compter de 19 h 00 le samedi jusqu'à 19 h 00 le dimanche

Le salarié qui désire bénéficier de la procédure de remplacement ne peut se rendre disponible pour travailler sur son quart de travail.

L'employeur donne l'opportunité au salarié sans limitation fonctionnelle temporaire qui est programmé au travail du samedi 19 h 00 jusqu'au dimanche 19 h 00 de se faire remplacer par un autre salarié sans limitation fonctionnelle temporaire qualifié dans sa classification selon les dispositions suivantes :

e) Le salarié qui effectue le remplacement ne peut provenir de l'équipe qui précède ou suit immédiatement le quart de travail; l'équipe du samedi 19 h 00 au dimanche 07 h 00 ou du dimanche 07 h 00 au dimanche 19 h 00;

k) Cette pratique doit être occasionnelle et le salarié peut s'en prévaloir pour un maximum de sept quarts de travail par mois;

l) Le salarié qui accepte d'effectuer le remplacement doit remplir lui-même son engagement, c'est-à-dire qu'il ne peut le transférer à un autre salarié;

m) Le remplacement est annulé si le salarié remplaçant est incapable d'effectuer le remplacement parce qu'il change d'équipe, d'horaire, de département ou pour cause de maladie;

#### 9. La présente prend effet à la date de sa signature et sera en vigueur jusqu'au 31 août 2023 sauf pour l'application des vacances fractionnées qui sera en vigueur jusqu'au 30 avril 2024.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, le \_\_\_\_\_ 2022.

**BRIDGESTONE CANADA INC.**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS DE BRIDGESTONE DE JOLIETTE  
(CSN)**

---

**Nadia Lamothe, CRIA**

Directrice – Ressources humaines  
Bridgestone Canada Inc.  
Usine de Joliette

---

**Richard Bergeron**

Président  
Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de  
Bridgestone de Joliette (CSN)

---

**Claude Castonguay, CRHA**

Conseiller – relations de travail et projets  
informatiques  
Bridgestone Canada Inc.  
Usine de Joliette

---

**Manuel Roberge**

1<sup>er</sup> Vice-président  
Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de  
Bridgestone de Joliette (CSN)