

UNIFOR • FIAT CHRYSLER

RAPPORT SUR LES NÉGOCIATIONS

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE DE PRINCIPE 2020 CONCLUE ENTRE UNIFOR ET FIAT CHRYSLER



unifor
theUnion | lesyndicat

POINTS SAILLANTS

- Investissement de 1,5 milliard \$
- Augmentations générales des salaires
- Versement d'un paiement forfaitaire unique de 7 250 \$
- Primes de protection contre l'inflation
- Amélioration du programme pour les nouveaux employés
- Ajustements de la parité salariale
- Améliorations apportées aux avantages sociaux
- Durée de trois ans
- Paiement forfaitaire pour les retraités de 80 ans et plus

LES COMITÉS DE NÉGOCIATION D'UNIFOR – FIAT CHRYSLER 2020



Photo du 9 octobre 2020 conforme aux mesures de santé publique COVID-19.

MESSAGE CONJOINT À L'INTENTION DE TOUS LES MEMBRES CHEZ FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES

POUR SUIVRE SUR NOTRE LANCÉE GRÂCE À LA NÉGOCIATION

La négociation collective n'est jamais facile. Même avec une entente type ferme établie avec Ford, les négociations avec FCA se sont avérées difficiles. C'est la solidarité qui a permis à notre syndicat de l'emporter, en négociant une solide entente qui garantit les dispositions fondamentales de l'entente type et permet d'investir dans les véhicules électriques, ce qui a changé la donne. En quelques semaines, le Canada est devenu un précurseur en matière de voitures vertes et d'emplois verts.

Notre stratégie de négociation par entente type crée de la stabilité pour les travailleuses et travailleurs de l'automobile dans tout le Canada, et ce depuis des générations. Ce qui est bon pour un travailleur de l'automobile est bon pour tous. Cette stratégie nous a bien servi, surtout aujourd'hui, en garantissant à FCA un ensemble de clauses monétaires types aussi bonnes que celles que nous avons vues depuis des décennies.

Cette entente prévoit une augmentation de 5 % des taux horaires, ainsi que 11 250 dollars en primes. Grâce aux améliorations apportées au programme pour les nouveaux employés, les membres recevront des salaires plus élevés et pourront avancer plus rapidement sur l'échelle vers le plein salaire; le rétablissement d'avantages clés comme le régime de services juridiques et les primes de quart de 5 % et 10 % ont aussi été négociés.

Nos métiers spécialisés recevront à nouveau leur différentiel de salaire de 20 %, les travailleuses et travailleurs à l'assemblage de la production verront leur salaire ajusté pour correspondre à celui



JERRY DIAS
Président national



LANA PAYNE
Secrétaire-trésorière nationale



JAMES STEWART
Président du comité central de négociation FCA

du même groupe chez Ford, et les travailleuses et travailleurs temporaires à temps partiel recevront des améliorations salariales importantes. Des améliorations au régime d'avantages sociaux ont aussi été apportées, ainsi que d'autres gains en matière de santé et de sécurité et d'équité détaillés dans ce document de synthèse, notamment 10 jours de congé payé pour violence familiale et un nouveau poste d'intervenante ou d'intervenant en justice raciale.

Tout aussi important est le fait que cette entente marque un autre investissement majeur dans l'avenir de l'automobile au Canada, nous plaçant en position de chef de file dans la technologie des véhicules à propulsion alternative pour de nombreuses années à venir.

suite à la page 2

Message conjoint à l'intention de tous les membres chez Fiat Chrysler suite de la page 1

En attendant la ratification de cette entente et le soutien du gouvernement, FCA investira dans une plateforme de véhicules multi-énergie de pointe à l'usine d'assemblage de Windsor, qui permettra l'assemblage de véhicules hybrides rechargeables (VHR) et de véhicules électriques à batterie (VEB), à partir d'au moins un nouveau modèle en 2025. Cet investissement estimé à 1,5 milliard de dollars établit non seulement Windsor comme un chef de l'électrification, mais il prévoit également le retour du troisième quart de travail en 2024, ajoutant potentiellement 2 000 emplois aux effectifs actuels.

Il s'agit d'un important vote de confiance à Windsor – une installation importante qui fait face à un avenir incertain en raison de la baisse des ventes de mini-fourgonnettes. Par ailleurs, la baisse des ventes n'est pas le problème à l'usine d'assemblage de Brampton, où les ventes de véhicules continuent à atteindre des sommets presque records. Au cours de ce cycle de négociations, la compagnie s'est engagée à prolonger la durée de vie de la Chrysler 300, à introduire de multiples dérivés de la Dodge Charger et de la Challenger, et à procéder à diverses mises à niveau des immobilisations – autant de bonnes nouvelles pour nos membres alors que nous continuons à tracer la voie vers les produits de la prochaine génération.

En outre, l'usine de coulage d'Etobicoke va rapatrier du travail pour la Jeep Wrangler à grand volume, les transmissions à

9 vitesses et éventuellement d'autres produits. Nous avons également confirmé la décision de FCA d'annuler la sous-traitance des travaux de transport (FCAT) à Windsor, et nous avons réalisé des gains importants dans nos unités des dépôts, des bureaux, des techniciens et de la sécurité.

Les pourparlers de cette année entreront dans l'histoire comme un moment de transformation pour le secteur automobile canadien. Des années de négligence gouvernementale, de pertes d'emploi et de désespoir des travailleuses et travailleurs se transforment rapidement en optimisme, en espoir et en un avenir très prometteur. Le Canada est de retour dans la course, de manière très importante, et les membres d'Unifor chez FCA en font partie.

Nous ne pourrions pas être plus fiers du travail accompli par le comité central et les comités locaux de négociation FCA. Nous nous joignons à eux à l'unanimité pour recommander la ratification de cette entente de principe.

En toute solidarité,

Jerry Dias,
Président national

Lana Payne,
Secrétaire-trésorière nationale

James Stewart,
Président du comité central de négociation FCA

AUGMENTATIONS SALARIALES ET PRIMES POUR LES MEMBRES TRADITIONNELS (embauchés avant le 24 septembre 2012)

TABLEAU DES SALAIRES

Augmentations salariales: 2,5 % à la première et à la troisième année.

Tous les membres à plein salaire recevront une prime forfaitaire de 4 % la deuxième année de la convention collective.

L'indemnité de vie chère cumulée actuelle de 0,61 \$ reste inchangée. L'ajustement trimestriel de l'indemnité de vie chère sera suspendu jusqu'au 5 juin 2023, date à laquelle l'ajustement sera réactivé.

GAINS SALARIAUX: PRODUCTION ET MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Gains horaires	Production	Métiers spécialisés	Primes
Salaires actuels (sans l'IVC)	35,40 \$	41,88 \$	
Hausse salariale année 1	2,5 %	2,5 %	
Ajustement métiers spécialisés		0,38 \$	
Salaires année 1 (sans l'IVC)	36,29 \$	43,31 \$	
Prime de productivité et de qualité			7 250 \$
Année 2 (4 % en montant forfaitaire)			4 % du salaire
Prime de protection contre l'inflation année 2			2 000 \$
Hausse salariale année 3	2,5 %	2,5 %	
Ajustement de la parité salariale des assembleurs	0,13 \$		
Ajustement métiers spécialisés année 3		0,38 \$	
Prime de protection contre l'inflation année 3			2 000 \$
Salaires année 3 (sans l'IVC)	37,33 \$	44,77 \$	

Note: Les classifications de postes ci-dessus sont données à titre d'exemple uniquement.

Les salaires des employés de la production sont illustrés par le salaire des membres d'équipe. Les salaires des métiers spécialisés sont illustrés par les salaires des électriciens. Le paiement forfaitaire de 4 % s'applique uniquement aux membres de la production et des métiers spécialisés à plein salaire de base. L'ajustement de la parité salariale s'applique uniquement aux classifications des assembleurs.

NOUVEAU!

AJUSTEMENT SPÉCIAL POUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Un ajustement spécial en deux étapes de 0,38 \$ pour les métiers spécialisés au cours des années 1 et 3 rétablira le différentiel de 20 % du salaire de base.

NOUVEAU!

AJUSTEMENT DE LA PARITÉ SALARIALE DES ASSEMBLEURS

Une hausse unique à la troisième année de la convention collective rétablit la parité entre les travailleuses et travailleurs de l'assemblage chez FCA et Ford.

RECOMMANDATION

Votre comité central de négociation et les comités de négociation locaux recommandent à l'unanimité cette entente de principe.

Nous vous exhortons à voter en sa faveur.

DURÉE DE TROIS ANS

Unifor a négocié une **convention de trois ans** qui vient à échéance à 23 h 59 le lundi 18 septembre 2023.

BONIFICATION DE L'IVC

Le calcul de l'IVC a été ajusté pour mieux refléter l'augmentation du coût de la vie sur une période de trois ans.

SALAIRES

- Augmentation salariale de 2,5 %, à compter du 28 septembre 2020.
- Versement d'un montant forfaitaire de 4 %, basé sur les revenus des douze mois précédents, à compter du 27 septembre 2021.
- Augmentation salariale de 2,5 %, à compter du 26 septembre 2022.

RÉSUMÉ DES GAINS MONÉTAIRES

GAINS MONÉTAIRES POUR LES MEMBRES TRADITIONNELS À LA PRODUCTION

Tableau à titre indicatif seulement.

Augmentation	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Versement d'un montant forfaitaire unique	7 250 \$			7 250 \$
Prime de protection contre l'inflation		2 000 \$	2 000 \$	4 000 \$
Ajustement de la parité			270 \$	270 \$
Hausse salariale	2,5 %		2,5 %	
Valeur annuelle estimée des hausses salariales	1 840 \$	1 840 \$	3 730 \$	7 410 \$
Montant forfaitaire		4 %		
Valeur annuelle estimée en montant forfaitaire		3 020 \$		3 020 \$
Valeur totale	9 090 \$	6 860 \$	6 000 \$	21 980 \$

Note: Valeur pour un membre d'équipe traditionnel travaillant 2 080 heures à temps régulier par an.

VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE UNIQUE : 7 250 \$

Unifor a négocié le versement d'un montant forfaitaire unique. Le lundi suivant l'avis de ratification, les employés actifs et les membres inactifs ayant effectué du travail pour l'entreprise entre le 2 janvier 2020 et le lundi suivant l'avis de ratification recevront un montant forfaitaire unique de **7 250 \$**, y compris ceux qui ont pris leur retraite avant la ratification (cela exclut les TTTP).

Les employés qui ont pris leur retraite en 2020 et qui ont accepté des incitatifs à la retraite peuvent recevoir **3 625 \$** du montant forfaitaire.

L'entreprise offrira aux employés la possibilité de faire verser le montant dans un REER.

Le versement sera fait le 20 novembre 2020.

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES À TEMPS PARTIEL

- Les travailleuses et travailleurs temporaires à temps partiel (TTTP) bénéficieront des augmentations et modifications suivantes:
- Versement d'un montant forfaitaire unique de **500 \$** dès la ratification.
- Taux de rémunération ajusté à 65 % du taux en vigueur.
- Ajustements salariaux conformes à toutes les augmentations générales de salaire négociées.



PRIME DE PROTECTION CONTRE L'INFLATION : 2 X 2 000 \$

Une prime forfaitaire de **2 000 \$** sera versée à chaque employé avant la période des vacances de Noël dans les mois de décembre 2021 et de décembre 2022.

Cette prime est disponible pour les membres actifs et inactifs qui ont travaillé pour la compagnie au cours de l'année de paiement respective.

Les employés embauchés à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou après cette date recevront une prime proportionnelle au cours de leur première année d'emploi à partir du mois suivant la date d'embauche.

L'entreprise offrira aux employés la possibilité de faire verser la prime dans un REER.



AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU PROGRAMME POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS (embauchés le ou après le 24 septembre 2012)

Une priorité essentielle des négociations de 2020 était d'améliorer le programme pour les nouveaux employés à l'intention des membres actuels et des futurs employés.

AMÉLIORATION DE LA PROGRESSION DES SALAIRES

La progression des salaires des nouveaux employés a été améliorée de manière substantielle:

- La grille a été ramenée à 8 ans.
- Les pourcentages de base dans la grille ont été améliorés à chaque échelon. Par exemple, une nouvelle recrue gagnera 65 % du plein taux de base. Auparavant, le pourcentage était de 61,25 % du taux de base de 2012.

- L'année de rattrapage a été supprimée.
- Les membres recevront désormais le taux en vigueur à l'issue de leur 8e année d'ancienneté.
- Les salaires seront désormais ajustés en fonction des augmentations négociées.
- Les salaires seront désormais liés aux taux des classifications.

AMÉLIORATION D'AUTRES ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

- Les primes des quarts de l'après-midi (5 %) et de nuit (10 %) ont été rétablies pour tous les travailleurs et travailleuses.
- L'éligibilité aux prestations supplémentaires de chômage (PSC) est passée de 5 à 3 ans. En conséquence, les dispositions relatives au crédit de revenu annuel garanti suivront désormais les dispositions de la convention centrale négociée avec Ford.
- La nouvelle progression des salaires accélère le délai d'accès aux avantages suivants pour les membres lorsque le programme pour les nouveaux employés est complété:
 - IVC
 - Programme de frais de scolarité des personnes à charge
 - Cotisations pour les avantages santé à la retraite
 - Régime de services juridiques



RÉTABLISSEMENT DU RÉGIME DE SERVICES JURIDIQUES

Le régime de services juridiques a été modifié pour assurer la couverture à tous les employés ayant complété le programme pour les nouveaux employés jusqu'à leur départ à la retraite.

PROGRESSION SALARIALE

EXEMPLE D'UN MEMBRE À LA PRODUCTION

Ancienneté	Progression actuelle	Taux horaire actuel	Nouvelle progression	Année 1: Hausse générale des salaires 2,5 %	Année 3: Hausse générale des salaires 2,5 %
	% du salaire de base		% du plein taux de base	Taux horaire	Taux horaire
Start	61,25 %	20,84 \$	65 %	23,59 \$	24,26 \$
1	64 %	21,78 \$	69 %	25,04 \$	25,76 \$
2	66,75 %	22,72 \$	73 %	26,49 \$	27,25 \$
3	72 %	24,50 \$	77 %	27,94 \$	28,74 \$
4	76 %	25,86 \$	81 %	29,39 \$	30,24 \$
5	80 %	27,22 \$	85 %	30,84 \$	31,73 \$
6	84 %	28,59 \$	90 %	32,66 \$	33,60 \$
7	88 %	29,95 \$	95 %	34,47 \$	35,46 \$
8	92 %	31,31 \$	100 %	36,29 \$	37,33 \$
9	96 %	32,67 \$	100 %	36,29 \$	37,33 \$
10	100 % de l'ancien salaire de base	34,03 \$	100 %	36,29 \$	37,33 \$
11	100 % du plein taux de base	35,40 \$	100 %	36,29 \$	37,33 \$

PROGRAMME POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS (SUITE)

GAINS MONÉTAIRES POUR LES MEMBRES SUR L'ÉCHELLE DE LA RÉMUNÉRATION PROGRESSIVE

	Amélioration de la progression: le nouveau revenu salarial* que vous recevrez sur 3 ans sera...	Montant forfaitaire unique	Prime de protection contre l'inflation		Grand total du nouveau revenu sur 3 ans
			Année 2	Année 3	
Si à la date de ratification votre ancienneté est...	0-1 an  22 107 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	33 357 \$
	1-2 ans  23 653 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	34 903 \$
	2-3 ans  24 314 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	35 564 \$
	3-4 ans  24 091 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	35 341 \$
	4-5 ans  25 528 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	36 778 \$
	5-6 ans  27 722 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	38 972 \$
	6-7 ans  31 941 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	43 191 \$
	7-8 ans  31 010 \$	7 250 \$	2 000 \$	2 000 \$	42 260 \$

*Le calcul n'inclut pas la modification de la prime de quart.

COMPRENDRE LES GAINS MONÉTAIRES DES MEMBRES SUR LE PROGRAMME BONIFIÉ POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Exemple: Un membre embauché le 4 octobre 2015 (ancienneté de 4 ans)

Taux horaire actuel: 25,86 \$

2020	Ajustement de l'échelle (sept.)	= 27,56 \$ (+1,70 \$)
	Ajustement du plein taux de base (sept.)	= 28,67 \$ (+\$1,11 \$)
	Hausse de 2,5 % au plein taux de base (sept.)	= 29,39 \$ (+0,72 \$)
	Progression salariale à la date d'anniversaire (oct.)	= 30,85 \$ (+1,46 \$)

Hausse totale en 2020 = +4,99 \$ de l'heure

2021	Progression salariale à la date d'anniversaire (oct.)	= 32,66 \$ (+1,81 \$)
-------------	---	-----------------------

Hausse totale en 2021 = +1,81 \$ de l'heure

2022	Hausse de 2,5 % au plein taux de base (sept.)	= 33,48 \$ (+0,82 \$)
	Progression salariale à la date d'anniversaire (oct.)	= 35,46 \$* (+1,87 \$)

Hausse totale en 2022 = +2,80 \$ de l'heure

*Sans la négociation des améliorations, ce taux aurait été de 29,95 \$.

INVESTISSEMENTS ET PRODUCTION

LETTRE D'ENGAGEMENT DE FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES À L'ÉGARD DE LA PRODUCTION ET DES INVESTISSEMENTS

Mr. J. Dias
Président national
Unifor
205 Placer Court
Toronto, ON
M2H 3H9

Monsieur Dias,

L'industrie automobile mondiale, et en particulier le secteur automobile canadien, est confrontée à un environnement mondial complexe et en mutation rapide et, dans le même temps, à un changement historique de l'industrie en faveur des véhicules électrifiés et connectés.

En tant que partenaires, nous devons continuer à réévaluer notre façon d'aborder nos activités, nous engager à trouver des solutions flexibles et à renforcer notre compétitivité pour nos employés, leurs familles et nos communautés.

Depuis près d'un siècle, FCA a maintenu une forte présence manufacturière au Canada. Au cours de la dernière décennie seulement, nous avons investi plus de 4 milliards de dollars canadiens dans nos installations de fabrication canadiennes, soit plus que tout autre fabricant d'automobiles au pays.

En outre, nous sommes fiers d'avoir soutenu des milliers de travailleuses et travailleurs canadiens et leurs familles, qui emploient plus de personnes et construisent plus de véhicules que n'importe lequel des trois constructeurs automobiles du pays. FCA souhaite maintenir cette tendance.

Compte tenu de cette période de changement rapide et important pour notre industrie, l'entreprise et le syndicat conviennent qu'un secteur automobile et une empreinte manufacturière canadiens sains et sécuritaires, en ce qui concerne l'investissement et l'allocation de nouveaux produits, reposeront à la fois sur des pratiques opérationnelles concurrentielles et sur un soutien financier gouvernemental approprié pour établir une analyse de rentabilisation solide et viable pour les investissements futurs. Seul ce partenariat garantira une solide analyse de rentabilisation qui sécurisera les investissements futurs.

Les engagements suivants sont soumis aux deux conditions clés du paragraphe précédent et, comme toujours, à la demande du marché, aux préférences des consommateurs, aux exigences du plan d'affaires de la compagnie, à l'approbation du comité exécutif du groupe et aux conditions économiques.

USINE D'ASSEMBLAGE DE WINDSOR

En plus de la poursuite de la production des modèles Pacifica et Voyager/Grand Caravan actuels, y compris les modèles VHR, AWD et ICE, FCA confirme l'intention d'installer une nouvelle architecture de véhicule multi-énergie (y compris une capacité de véhicule hybride rechargeable (VHR) et/ou électrique à batterie (VE)) et au moins un nouveau modèle sur cette architecture, sous réserve des accords nécessaires en partenariat avec la compagnie, le syndicat, et les gouvernements fédéral et provincial, ce qui comprend la mise en œuvre de cette convention collective et le soutien financier du gouvernement pour les investissements associés. Avec cet engagement conjoint, l'intention de la compagnie est d'ajouter l'outillage et l'équipement d'assemblage nécessaires à la fabrication de véhicules électrifiés pour les futurs modèles, actuellement prévus à partir pour le modèle de l'année 2025.

L'impact total de ce plan d'investissement et de produits est estimé à **5 700** emplois garantis ou nouveaux d'ici 2024, avec retour à un fonctionnement en trois quarts de travail.

Augmentation potentielle de la main-d'œuvre de **2 000** employés par rapport à la main-d'œuvre active actuelle.

Investissement lié à l'usine d'assemblage de Windsor : **1,35 à 1,50 milliard de dollars** canadiens.

suite à la page 7

INVESTISSEMENTS ET PRODUCTION (SUITE)

suite de la lettre de la page 6

USINE D'ASSEMBLAGE DE BRAMPTON

La compagnie confirme son intention de poursuivre la production des produits actuels pendant la durée de la convention collective. Les ventes des modèles Dodge Charger et Challenger atteignent un niveau record, représentant environ 45 % du segment sur le marché américain. Ces deux produits ont enregistré des ventes record au troisième trimestre 2020. Sur la base des bonnes ventes de ces véhicules Dodge haute performance, la compagnie s'engage à introduire trois nouvelles variantes de ces produits pendant la durée de la convention et à fournir un capital de soutien pour les opérations de fabrication.

La compagnie s'engage à installer un système d'air tempéré à l'assemblage général.

Investissement lié à l'usine d'assemblage de Brampton : **50 millions de dollars** canadiens.

USINE DE COULAGE D'ETOBICOKE

La compagnie s'engage à rapatrier le travail de coulage du support de transmission à 9 vitesses.

La compagnie s'engage à rapatrier le travail de coulage du carter d'huile de la Jeep Wrangler GMET4.

La compagnie continuera à explorer de nouveaux travaux ou des travaux actuellement sous-traités afin d'augmenter l'utilisation de la capacité, lorsqu'une analyse de rentabilité solide peut être soutenue.

Investissement actuellement identifié lié à l'usine de coulage d'Etobicoke : **14,4 millions de dollars** canadiens, avec une augmentation associée de 22 % de la main-d'œuvre horaire actuelle

FCAT

La compagnie s'engage à verser **14,3 millions de dollars** canadiens pour la location de tracteurs de manœuvre et de remorques.

Au total, l'investissement prévu par FCA dans ses opérations canadiennes sera important, allant de **1,43 à 1,58 milliards de dollars** canadiens, avec l'ajout potentiel de **2 000** nouveaux emplois.

Nous pensons que toutes les parties reconnaissent que pour que l'industrie automobile canadienne reste compétitive, les contributions de l'industrie, du syndicat et du gouvernement sont nécessaires. Par conséquent, le syndicat a accepté de s'associer à l'entreprise pour approcher les gouvernements fédéral et provincial afin d'obtenir des incitatifs financiers qui appuieront les analyses de rentabilisation des investissements proposés et contribueront au succès de la vision énoncée dans la présente lettre.

Sincèrement vôtre,

FCA Canada Inc.
Jacqueline Oliva
Ressources humaines

RÉGIME D'ASSURANCE

INDEMNITÉS DU RÉGIME D'ASSURANCE

Au moment de la ratification, toutes les indemnités du régime d'assurance vie et invalidité, y compris les prestations de revenu des survivants, sont augmentées pour les employés actifs aux nouveaux taux horaires de rémunération.

Le tableau suivant illustre les améliorations après application des augmentations salariales générales négociées pour la durée de la convention collective.

INSCRIPTION OUVERTE

La période annuelle d'inscription ouverte pour la couverture d'assurance facultative et pour les personnes à charge se poursuit pour chaque année de la convention, avec une réduction de 5 % des primes à compter du 1er janvier 2021.

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENTS

La compagnie versera des indemnités de maladie et d'accident pendant un maximum de 5 jours après la fin d'un programme de traitement de la toxicomanie en résidence pour la transition vers les soins de suivi, si un médecin de l'établissement de traitement le recommande.

NOUVEAU! COTISATIONS AUX SOINS DE SANTÉ À LA RETRAITE POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Pour les employés embauchés le 24 septembre 2012 ou après cette date, l'employeur versera une cotisation horaire aux prestations de soins de santé après la retraite après avoir terminé le programme pour les nouveaux employés.

Cotisations (jusqu'à concurrence de 2 080 heures) seront introduites progressivement à un dollar par heure sur quatre ans, comme suit:

- Cotisation de 0,50 \$/heure au cours de la première année
- Cotisation de 0,50 \$/heure au cours de la deuxième année
- Cotisation de 0,75 \$/heure au cours de la troisième année
- Cotisation de 1,00 \$/heure au cours de la quatrième année

Les cotisations seront versées à une fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés, sous réserve d'un accord sur la faisabilité d'un tel fonds à cette fin.

EXEMPLE D'INDEMNITÉ D'ASSURANCE À des fins d'illustration seulement.

	Actuel	Sept, 2020	Sept, 2022
Membre d'équipe	35,40 \$	36,29 \$	37,33 \$
Maladie et accident	870 \$	900 \$	915 \$
Bénéficiaire désigné moins de 10 ans	3 075 \$	3 165 \$	3 225 \$
Bénéficiaire désigné plus de 10 ans	3 380 \$	3 480 \$	3 550 \$
ADMA	40 500 \$	41 750 \$	42 500 \$
Assurance vie collective	81 000 \$	83 500 \$	85 000 \$
Métiers spécialisés	41,88 \$	43,31 \$	44,77 \$
Maladie et accident	1 025 \$	1 055 \$	1 090 \$
Bénéficiaire désigné moins de 10 ans	3 670 \$	3 740 \$	3 865 \$
Bénéficiaire désigné plus de 10 ans	3 985 \$	4 115 \$	4 215 \$
ADMA	47 750 \$	49 500 \$	51 000 \$
Assurance vie collective	95 500 \$	99 000 \$	102 000 \$

AVANTAGES SOCIAUX EN MATIÈRE DE SANTÉ



SOINS DE LA VUE

Augmentation des niveaux de remboursement de la couverture de 50,00 \$ aux:

- Verres unifocaux 270,00 \$
- Lentilles bifocales 325,00 \$
- Lentilles multifocales 395,00 \$
- Verres de contact 280,00 \$

La couverture pour la chirurgie oculaire au laser augmentera à 450 \$.

Augmentation du remboursement des examens de la vue de 25 \$ jusqu'à un maximum de 110 \$.



SOINS PARAMÉDICAUX

Les avantages pour les séances de psychologue sont portés à 75 \$ par consultation et le maximum annuel est porté à 700 \$ par année de prestation, par participant.

Des avantages pour soins d'ergothérapie sont ajoutés pour les enfants à charge non couverts par les soins de santé provinciaux, jusqu'à un maximum annuel de 500 \$ par an.



MATÉRIEL MÉDICAL DURABLE

Couverture des systèmes de surveillance continue du glucose ajoutée à un maximum annuel de 1 600 \$.



CANNABIS MÉDICAL

Limite annuelle de 500 \$ lorsque le médecin le prescrit en raison d'une maladie ou d'un état pathologique. Administration des prestations conforme aux dispositions de la convention collective Unifor-Ford 2020.



SOINS DENTAIRES

Augmentation du plafond annuel de 200 à 3 000 dollars.

Augmentation de 200 à 3 800 dollars du plafond à vie pour les soins d'orthodontie.

Le barème des honoraires de l'Ontario Dental Association (ODA) sera mis à jour de 2019 à 2020 à compter du 1er janvier 2021. Le décalage d'un an se poursuivra pendant la durée de l'accord. Par exemple : en 2022, l'APD de 2021 sera en vigueur.



COTISATIONS AUX SOINS DE SANTÉ À LA RETRAITE

(POUR LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS ENTRE LE 4 MAI 2009 ET LE 24 SEPTEMBRE 2012)

À compter de la première période de paie suivant la ratification, les employés embauchés entre le 5 mai 2009 et le 24 septembre 2012 recevront immédiatement des cotisations de retraite pour soins de santé versées par l'employeur, qui commenceront à 0,50 \$/heure et passeront à 1 \$/heure après quatre ans. La cotisation actuelle de l'employeur pour ces membres est de 0,40 \$.

Les cotisations continueront à être versées au REER collectif établi. Toutefois, les employés se verront offrir une possibilité unique de choisir de verser leurs futures cotisations à une Fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés, si un tel fonds est créé.

PRESTATIONS DE RETRAITE

ANCIEN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES (PD)

Les conditions des régimes de retraite actuels restent inchangées, y compris les conditions du régime de retraite hybride. La pension à vie et l'allocation spéciale pour le départ à la retraite après 30 ans d'ancienneté ainsi que le supplément continueront à être versés dans leurs montants actuels.

RÉGIME CONTRIBUTIF À PD

Les membres du régime contributif à PD embauchés entre le 9 mai 2009 et le 24 septembre 2012 et qui cotisent actuellement 1,00 \$ de l'heure seront transférés et soumis aux conditions de l'ancien régime non-contributif à PD, sans maximum d'années de service crédité.

RÉGIME HYBRIDE À PD/CD

Possibilité de rachat de pension unique pour les membres embauchés entre le 24 septembre 2012 et le 18 septembre 2016 pour des périodes de mise à pied et/ou de congé légal ne gagnant pas 12 mois de service crédité dans une année civile.

RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES (CD)

Le syndicat et la compagnie ont convenu d'étudier la possibilité de transférer les participants au régime à CD (toute personne embauchée le ou après le 19 septembre 2016) au nouveau régime à PD Plus du Collège des arts appliqués et de technologie (CAAT). Le régime à PD Plus offre une rente viagère à prestations déterminées, y compris des prestations de survivant, une indexation et des options de retraite anticipée.



RACHAT DE CRÉDITS DE PENSION POUR LES PARTICIPANT(E)S AU RÉGIME HYBRIDE PD/CD

Une possibilité de rachat unique est désormais offerte aux participant(e)s au régime hybride (embauchés entre le 24 septembre 2012 et le 18 septembre 2016) qui n'ont pas versé de cotisations en raison de périodes de mises à pied et/ou de congés statutaires prévus par la LNE.

PRIME POUR LES RETRAITÉS

Les retraités et les conjoints survivants âgés de 80 ans ou plus recevront un paiement spécial unique de 500 dollars.

RESTRUCTURATION DES ALLOCATIONS DE RETRAITE

Les allocations de retraite de restructurées sont passées à 60 000 \$ pour les métiers non-spécialisés et à 70 000 \$ pour les métiers spécialisés.

Les allocations restructurées comprennent un bon d'achat de véhicule de 20 000 \$.

MESURES D'INCITATION À LA RETRAITE

La compagnie offrira une prime de départ à la retraite unique de 40 000 \$ à un maximum de 350 employés (dont 20 métiers spécialisés) au début de 2021.

À l'usine d'assemblage de Brampton, 275 employés (dont 15 métiers spécialisés) seront visés.

Les parties se réuniront pour discuter de la mise en œuvre dans les différentes usines d'Unifor.

ANNULATION DE LA SOUS-TRAITANCE DE FCAT

FCA a officiellement annulé sa décision de sous-traiter sa division des transports (FCAT) à Windsor.

FCA s'engage également à verser 14,3 millions de dollars pour la location de tracteurs de manœuvre et de remorques.

ASSURANCE VOYAGE HORS PROVINCE

Le syndicat et la compagnie vont examiner un récent changement de politique administrative concernant la stabilité médicale pour la couverture d'assurance hors province.

PROGRAMME DE TRAITEMENT EN RÉSIDENCE

Les parties ont convenu de se réunir dans les 90 jours suivant la ratification pour discuter de l'utilisation efficace des fonds du programme de traitement en résidence.

MÉTIERS SPÉCIALISÉS

APPRENTISSAGES

Dans le cadre de ces négociations, FCA s'est engagée à embaucher jusqu'à 75 apprentis, entre l'usine d'assemblage de Brampton, l'usine d'assemblage de Windsor et l'usine de coulage d'Etobicoke.

La répartition entre les installations sera déterminée par les besoins de chaque site et par le comité central des métiers spécialisés.

PROGRAMME D'ÉDUCATION SYNDICALE DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Un financement a été obtenu pour poursuivre ce précieux programme.

SANTÉ, SÉCURITÉ, ERGONOMIE ET L'ENVIRONNEMENT

DÉCLARATION DES DIRIGEANTS SUR LA COVID-19

La compagnie et le syndicat ont réfléchi au processus collectif mis en place pour assurer la sécurité de tous dans les installations de FCA Canada. Grâce à leur dévouement, leur collaboration et leur innovation, Unifor et FCA Canada restent déterminés à relever les défis posés par la COVID-19.

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Les comités mixtes de santé et de sécurité de chaque installation se réuniront pour décider des différentes options d'EPI à porter pendant les mois les plus chauds (par exemple, des t-shirts au lieu de gilets).

FCA Canada versera une allocation pour la protection auditive personnalisée des membres dans le cadre de leur EPI, avec une note du médecin.

D'autres styles et coupes de parka seront disponibles pour tenir compte du sexe, de la taille et du choix des employés qui y ont droit en vertu du plan pour le temps froid.

AMÉLIORATION DE LA FORMATION DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS DE L'ENVIRONNEMENT AU TRAVAIL

Au cours des négociations de 2020, la compagnie et le syndicat ont eu des discussions approfondies sur les avantages d'avoir un délégué d'Unifor en environnement sur le lieu de travail et sur son impact positif sur le lieu de travail. La conférence annuelle de trois jours continue d'améliorer les connaissances des déléguées et délégués sur le lieu de travail, notamment sur les questions de sécurité chimique, transport de marchandises dangereuses, déchets dangereux, formation à la vérification de la gestion de l'environnement et intervention en cas de déversement de matières dangereuses – sensibilisation des premiers intervenants.

PARTICIPATION D'UNIFOR À LA PRÉPARATION AUX SITUATIONS D'URGENCE

Pendant les négociations de 2020, les parties ont convenu que le CMSST local participera aux discussions sur la planification de l'évacuation de leurs sites et formulera des recommandations d'amélioration.

ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA FORMATION

Le CNMSST élaborera un plan visant à garantir que les déléguées et délégués en santé et sécurité soient pleinement formés et à jour avec la législation en vigueur.

TECHNOLOGIES ÉMERGENTES

Pendant les négociations de 2020, les parties ont discuté des technologies émergentes comme l'intelligence artificielle, du rôle des CMSST et de la compréhension des normes de sécurité applicables, des réglementations et des contrôles de prévention requis avant leur mise en œuvre.



HYGIÈNE INDUSTRIELLE

Les parties ont réaffirmé le rôle des déléguées et délégués en santé et sécurité au travail et la nécessité de renforcer leurs compétences pour prévenir les blessures et les maladies. Pendant la durée de la convention collective, les membres du CMSST et du CNMSST recevront une formation renforcée sur les réglementations provinciales, les limites d'exposition admissibles, la hiérarchie des contrôles, la communication efficace des résultats d'échantillonnage et d'autres sujets convenus par le CNMSST.

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES

La compagnie et le syndicat ont discuté de la santé et de la sécurité psychologiques, notamment de la norme CSA Z1003 sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pendant la durée de la convention collective, le comité national mixte de santé et sécurité examinera la norme avec les comités mixtes de santé et sécurité locaux et discutera de son application aux pratiques de travail et aux communications locales.

ALLOCATION POUR LES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

L'allocation annuelle pour les chaussures de sécurité a été portée aux montants suivants:

- Production 125,00 \$
- Métiers spécialisés 150,00 \$

Calendrier des jours fériés payés - octobre 2020 à septembre 2023

Lundi 12 octobre 2020	Action de grâce
Mercredi 11 novembre 2020	Jour du souvenir*
Jeudi 24-25 décembre 2020	Période des congés de décembre
Lundi 28-31 décembre 2020	Période des congés de décembre
Vendredi 1er janvier 2021	Période des congés de décembre
Vendredi 2 avril 2021	Vendredi saint
Lundi 5 avril 2021	Lundi de Pâques
Vendredi 21 mai 2021	Vendredi précédant la fête de la Reine/fête des Patriotes
Lundi 24 mai 2021	Fête de la Reine /fête des Patriotes
Vendredi 2 juillet 2021	Fête du Canada
Vendredi 3 septembre 2021	Vendredi précédant la fête du Travail
Lundi 6 septembre 2021	Fête du Travail
Lundi 11 octobre 2021	Action de grâce
Jeudi 11 novembre 2021	Jour du souvenir*
Vendredi 24 décembre 2021	Période des congés de décembre
Lundi 27-31 décembre 2021	Période des congés de décembre
Vendredi 15 avril 2022	Vendredi saint
Lundi 18 avril 2022	Lundi de Pâques
Vendredi 20 mai 2022	Vendredi précédant la fête de la Reine/fête des Patriotes

Lundi 23 mai 2022	Fête de la Reine/fête des Patriotes
Vendredi 1er juillet 2022	Fête du Canada
Vendredi 2 septembre 2022	Vendredi précédant la fête du Travail
Lundi 5 septembre 2022	Fête du Travail
Lundi 10 octobre 2022	Action de grâce
Vendredi 11 novembre 2022	Jour du souvenir*
Lundi 26-30 décembre 2022	Période des congés de décembre
Lundi 2 janvier 2023	Période des congés de décembre
Vendredi 7 avril 2023	Vendredi saint
Lundi 10 avril 2023	Lundi de Pâques
Vendredi 19 mai 2023	Vendredi précédant la fête de la Reine/fête des Patriotes
Lundi 22 mai 2023	Fête de la Reine/fête des Patriotes
Vendredi 30 juin 2023	Fête du Canada
Vendredi 1er septembre 2023	Vendredi précédant la fête du Travail
Lundi 4 septembre 2023	Fête du Travail

* Les employés de Brampton n'observeront pas les vacances du 11 novembre 2020, du 11 novembre 2021 et du 11 novembre 2022, mais suivront plutôt les vacances du 9 octobre 2020, du 8 octobre 2021 et du 7 octobre 2022.

* Les employés d'Etobicoke n'observeront pas les congés du 11 novembre 2020, du 11 novembre 2021 et du 12 novembre 2022, mais suivront plutôt les congés du 2 août 2021, du 1er août 2022 et du 7 août 2023.



Votre comité central de négociation et les comités de négociation locaux recommandent à l'unanimité cette entente de principe. Nous vous exhortons à voter en sa faveur.

ÉQUITÉ

Pour renforcer le travail d'équité entrepris par Unifor, des progrès ont été réalisés lors de ce cycle de négociations, notamment:

JUSTICE RACIALE

Grâce aux négociations, Unifor et FCA ont convenu d'élaborer un ambitieux plan d'action contre le racisme, qui prévoit notamment la création d'un nouveau poste d'intervenante ou d'intervenant en justice raciale.

Cette nouvelle intervenante ou ce nouvel intervenant en justice raciale travaillera avec la représentante ou le représentant pour l'équité en emploi et offrira son soutien à celles et ceux qui sont confrontés à la discrimination anti-Noirs et anti-Autochtones.

En outre, les parties conviennent de reconnaître le 21 mars – la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale – chaque année, afin d'organiser des actions et un moment de réflexion.

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE

Si un membre d'Unifor n'a pas droit à l'assurance maladie et accident, la compagnie lui accordera jusqu'à 10 jours de congé payé lorsqu'une employée ou son enfant a subi ou a été menacé de subir des violences familiales ou sexuelles.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Dans les 90 jours suivant la ratification, le syndicat et la compagnie se réuniront pour créer un groupe de travail conjoint afin de planifier et de mettre en œuvre une stratégie de communication globale relative aux initiatives en matière de diversité, d'inclusion et de santé mentale.



MOIS DE LA FIERTÉ

Toutes les installations canadiennes appartenant à la compagnie arboreront le drapeau de la Fierté pour le mois de juin.

RÉUNIONS D'EXAMEN DES ACTIVITÉS ET DU COMITÉ DES TECHNOLOGIES AVANCÉES

RÉUNIONS UNIFOR-FCA D'EXAMEN DES ACTIVITÉS

Le syndicat et la compagnie augmenteront la fréquence des réunions actuelles d'examen des activités, qui passeront d'une fois par an à une fois par trimestre. Les parties conviennent d'examiner les plans de produits et les prévisions commerciales de la compagnie, notamment en ce qui concerne le développement de véhicules électriques, autonomes, connectés et des pièces détachées.

COMITÉ DES TECHNOLOGIES AVANCÉES

Unifor et FCA ont créé un comité des technologies avancées qui se réunira périodiquement tout au long de l'année civile. Les parties discuteront des projets de la compagnie visant à mettre en œuvre de nouvelles technologies opérationnelles dans les installations d'Unifor.

Étant donné le chevauchement potentiel entre les réunions Unifor-FCA d'examen des activités et le comité des technologies avancées, les parties combineront ces réunions.

AUTRES DISPOSITIONS

ALLOCATION POUR LES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

L'allocation pour les services de garde d'enfants est élargie pour inclure la couverture des garderies à but lucratif, réglementées et accréditées. Les augmentations sont de 4 \$ (jusqu'à 16 \$) pour l'allocation d'une journée complète pour les enfants de 0 à 6 ans, de 3 \$ (jusqu'à 9 \$) pour l'allocation d'une demi-journée et l'allocation pour les services avant et après l'école, et de 600 \$ (jusqu'à 3 000 \$) pour le maximum annuel.

Le montant maximum de l'allocation pour les enfants âgés de 3 à 10 ans qui ne sont pas admissibles à l'allocation de demi-journée ou à l'allocation de journée complète est majoré de 3 \$ par jour pour le recours à une garderie agréée avant ou après l'école, ou les deux.

Si une employée ou un employé admissible décède alors qu'il était couvert par cette prestation, l'allocation de garde d'enfants sera versée au conjoint survivant et aux personnes à charge admissibles pendant la même durée que la couverture du survivant au titre de la couverture pour soins hospitaliers, chirurgies, soins médicaux, médicaments, soins dentaires et soins de la vue.

PROGRAMME DE BOURSES D'ÉTUDES

Le programme est élargi pour inclure la couverture des programmes de certificat dans les établissements d'enseignement supérieur accrédités aux États-Unis et au Canada. Le programme couvrira également les anciens employés embauchés le 24 septembre 2012 ou après cette date, une fois le programme pour les nouveaux employés ayant été complété.

RÉTABLISSEMENT DU RÉGIME DE SERVICES JURIDIQUES

Le régime de services juridiques a été modifié afin d'offrir une couverture à tous les employés une fois qu'ils ont terminé le programme pour les nouveaux employés jusqu'à leur retraite.

VOTRE COMITÉ CENTRAL DE NÉGOCIATION UNIFOR-FIAT CHRYSLER



JERRY DIAS
Président national



LANA PAYNE
Secrétaire-trésorière nationale



JAMES STEWART
Président du comité central de négociation FCA, secrétaire-trésorier, section locale 444, Windsor



SHANE WARK
Adjoint au président national



SCOTT DOHERTY
Adjoint exécutif au président national



DINO CHIODO
Directeur, secteur de l'automobile



SARI SAIRANEN
Directrice, Santé, sécurité et environnement



ANGELO DICARO
Directeur, Service de la recherche



COREY VERMEIJ
Directeur, Pensions et avantages sociaux



JOHN BRESLIN
Directeur, Métiers spécialisés



CAMMIE PEIRCE
Représentante nationale, Pensions et avantages sociaux



KAYLIE TIESSEN
Représentante nationale, Service de la recherche



DAVE CASSIDY
Président, section locale 444, Windsor



TONY GRECO
Président du comité d'usine, usine d'assemblage de Windsor, section locale 444, Windsor



PAUL RENAUD
Président des métiers spécialisés, section locale 444, Windsor



MANUEL CARDOSO
1er vice-président, section locale 444, Windsor



DARRYL DESJARLAIS
3e vice-président, section locale 444, Windsor



DOUG BOUGHNER
FCA coordonnateur en santé et sécurité



DANNY PRICE
Président, section locale 1285, Brampton



ARDIS SNOW
Vice-président du comité central de négociation FCA, président du comité d'usine, usine d'assemblage de Brampton, section locale 1285, Brampton



DUANE REAY
Président des métiers spécialisés, usine d'assemblage de Brampton, section locale 1285, Brampton



LISA CONTINI
Secrétaire financière, section locale 1285, Brampton



VITO BEATO
1er vice-président, section locale 1285, Brampton



JOE GIORGI
2e vice-président, section locale 1285, Brampton



PATRICK DERIAN
Président de l'unité du personnel de bureau et des techniciens, section locale 1285, Brampton



ROD MCGILL
Président, section locale 1459, Etobicoke



TREVOR REED
Président du comité d'usine, usine de coulage d'Etobicoke, section locale 1459, Etobicoke



FLORIN BUCIU
Président de l'unité du personnel de bureau et des techniciens, usine de coulage d'Etobicoke, section locale 1459, Etobicoke



STEVE MORASH
Président section locale 1498, président de l'unité du personnel de bureau et des techniciens, usine d'assemblage de Windsor, section locale, Windsor



JOE DENARDI
Président du comité de sécurité et d'incendie, section locale 195, Windsor



GEORGE AVGEROPOULOS
Président du comité d'usine, centre de distribution de pièces de Mississauga, section locale 1285, Mississauga



LUC LAURENT
Président du comité d'usine, usine de coulage de Montréal, section locale 689



CALVIN THUDIUM
Président, section locale 815, Red Deer



UNIFOR
theUnion | lesyndicat