

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-8300

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5479

EMPLOYEUR DYNO NOBEL CANADA INC. 2740, MONTÉE DU ROCHER FRANKLIN QC J0S 1K0 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR, SECTION LOCALE 700 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100 MONTRÉAL QC H2M 2W1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-09-01 Date dépôt : 2022-09-12	Nombre de salariés visés : 13	Date début : 2022-07-01 Date d'expiration : 2025-06-30

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-09-20
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

12 SEP 2022 09:08

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

DYNO NOBEL CANADA INC.
2740, rang du Rocher
Ormstown (Québec) JOS 1K0

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 700
545, boul. Crémazie Est, bureau 1401
Montréal (Québec) H2M 2V1

1^{er} JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2025

TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS	1
ARTICLE 1 BUT GÉNÉRAL	1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	1
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4 CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS	2
ARTICLE 5 COTISATION SYNDICALE	2
ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE	3
ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	5
ARTICLE 9 ARBITRAGE	5
ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES	6
ARTICLE 11 ANCIENNETÉ	6
ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL	9
ARTICLE 13 PAIEMENT DE SÉPARATION AUX EMPLOYÉS	10
ARTICLE 14 EXAMEN MÉDICAL	10
ARTICLE 15 ÉTAT ET ENTRETIEN DE L'ÉQUIPEMENT	11
ARTICLE 16 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT	12
ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE	12
ARTICLE 18 CHEF D'ÉQUIPE	12
ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ	13

ARTICLE 20	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 21	RÉMUNÉRATION	13
ARTICLE 22	HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
ARTICLE 24	CONGÉS FÉRIÉS	15
ARTICLE 25	VACANCES ANNUELLES	17
ARTICLE 26	CONGÉS SPÉCIAUX	19
ARTICLE 27	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	20
ARTICLE 28	DURÉE	21
ANNEXE « A »	TAUX HORAIRE RÉGULIER	22
ANNEXE « B »	RÈGLES ET RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX	23
ANNEXE « C »	TABLEAU D'ATTRIBUTION ANNUEL DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL	24
LETTRE D'ENTENTE# 1	RÉGIME DE PENSION AGRÉÉ	25
LETTRE D'ENTENTE# 2	ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ	26
LETTRE D'ENTENTE# 3	CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS	27
LETTRE D'ENTENTE# 4	ARTICLE 12.01 - MISE À PIED VOLONTAIRE	28
LETTRE D'ENTENTE# 5	ARTICLE 25.11 – VACANCES / PÉRIODE DE CHASSE ANNUELLE	29
LETTRE D'ENTENTE# 6	PROGRAMME DE QUARTS DE TRAVAIL PARTAGÉS	30
LETTRE D'ENTENTE# 7	FORMATION	32

1255 22 21 3103

DÉFINITIONS

Employé régulier : Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui a un poste régulier.

Employé en période de probation : Employé qui n'a pas terminé sa période de probation (voir article 11.04).

Employé à l'essai : Employé en période d'essai à un poste.

Qualifications : Aptitudes, connaissances théoriques et pratiques, compétences et qualités nécessaires pour répondre aux exigences spécifiques d'un emploi ou d'une fonction.

Jour ouvrable : Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail.

Jour continu : Au sens de jour consécutif.

Journalier : Employé qui ne détient aucune classification.

ARTICLE 1 BUT GÉNÉRAL

Le but de cette convention est de favoriser des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés et leurs représentants respectifs, de déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail en vigueur pendant sa durée en vue d'obtenir un rendement efficace et une productivité maximale, tout en favorisant de bonnes relations et un climat de coopération entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul unique agent négociateur pour « *tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des surveillants, vendeurs, commis de bureau, secrétaires et formateur en chef* », conformément au certificat d'accréditation émis le 27 janvier 1992 par le Bureau du Commissaire général du travail.

2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

- 2.03** Le mot «employé», «employés» ou «salariés» lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention signifie, selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation décrite ci-dessus.
- 2.04** Il a expressément été convenu que les étudiants, les stagiaires, les employés en période de probation ne sont pas couverts par cette convention collective, ne sont pas assujettis à celle-ci et ne font pas partie de l'unité de négociation.
- 2.05** Les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation pourront exécuter un travail compris dans l'unité de négociation en autant que cela n'enlève pas du travail régulier aux salariés détenant une ancienneté générale, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, lorsqu'il y aura urgence, lorsqu'il n'y aura pas de salarié disponible pour faire ce travail dans la classification, en cas de retard ou d'absence d'un salarié, à la demande d'un salarié pour assistance, aux fins d'entraînement ou d'expérimentation, et aux fins de mesures sécuritaires. Le présent article ne s'applique pas aux étudiants ainsi qu'aux stagiaires qui peuvent exécuter du travail compris dans l'unité de négociation.

Au cas où certaines dispositions de cette convention collective seraient illégales en vertu d'une loi fédérale ou provinciale valide, en existence ou décrétée plus tard, il a été convenu que les autres dispositions de la convention collective resteront en vigueur.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01** Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de :
- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) engager, congédier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les employés ou leur imposer tout autre mesure disciplinaire;
 - c) établir, réviser et amender les règlements régissant la conduite et les méthodes de procéder des employés;
 - d) être juge des qualifications, de l'efficacité et de la compétence des employés, ainsi que des qualifications, compétences et habiletés requises pour chaque poste de travail;
 - e) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement, les installations nécessaires et les procédures administratives;

- f) De façon générale, gérer les opérations dans lesquelles l'entreprise s'est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, les endroits de travail, les méthodes de production, les machines et les outils à être utilisés, le nombre d'employés requis en tout temps pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes, l'agencement de la production, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations de l'Employeur et toute autre chose dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention, sous réserve des dispositions de la présente convention et du droit des salariés de présenter un grief lorsqu'ils prétendent qu'elle est violée.

ARTICLE 4 CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

- 4.01** Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur s'engage à ne pas exercer de lock-out contrevenant au *Code du travail*.
- 4.02** Pendant la durée de la présente convention, les employés représentés par leur Syndicat s'engagent à ne faire ni grève, ni arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit.
- 4.03** L'Employeur ne donnera pas d'instructions à ses employés de traverser une ligne de piquetage ou le Syndicat est impliqué dans une grève légale s'il y a un danger pour l'employé. Cependant, l'Employeur peut exiger une attitude contraire si la grève est prohibée par un ordre de la Cour.

ARTICLE 5 COTISATION SYNDICALE

- 5.01** Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat lors de leur embauche et maintenir leur statut en régie pour la durée de cette convention.
- 5.02** L'Employeur s'engage à déduire la cotisation pour chaque période de paie payable au Syndicat du salaire de chaque salarié visé par le certificat d'accréditation.
- 5.03** Les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 5.02 seront remises au Syndicat une fois par mois dans les 15 jours qui suivront la dernière déduction faite au cours du mois précédent, par chèque payable à :

Secrétaire trésorier

Unifor 5 Gurdwara
Road
Ottawa (Ontario) K2E 7X6

Cette remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus, ainsi que le nombre d'heures réellement travaillées en fonction desquelles les cotisations syndicales ont été calculées (si aucune cotisation, indiquer la raison : CNEST, maladie, etc.), le taux de rémunération et la classification du poste.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Tableau d'affichage

L'Employeur consent permettre l'affichage des avis des assemblées du Syndicat sur deux (2) tableaux fournis par l'Employeur à cet effet. Aucun autre avis ne sera affiché sans avoir été au préalable approuvé par l'Employeur.

6.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux (2) délégués d'atelier parmi les employés. De plus, des substituts aux délégués d'atelier peuvent être nommés mais ceux-ci ne peuvent agir qu'en l'absence d'un délégué et pour le remplacer.

6.03 Les représentations faites par le Syndicat à l'Employeur doivent être faites de préférence par le délégué d'atelier plutôt que par un substitut. Un substitut ne doit normalement faire des représentations qu'en l'absence d'un délégué ou en son incapacité d'agir. Si des représentations mettent en cause un délégué ou un substitut, ces représentations devront être faites par un autre délégué ou substitut.

6.04 Le comité de griefs est composé d'un membre de l'exécutif de la section locale 700 et du délégué d'atelier. Ce comité est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tous problèmes survenant entre l'Employeur et le Syndicat, à l'exception des griefs à la première étape de la procédure de règlement de griefs.

6.05 Le comité de négociation est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat. Ce comité est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la négociation en vue du renouvellement de la présente convention.

- 6.06** Les délégués d'atelier ou les membres du comité de griefs peuvent s'absenter de leur travail pour participer à des rencontres convoquées par l'Employeur. Dans un tel cas, les employés seront payés leur taux horaire de base pour le temps perdu.
- 6.07** Le Syndicat avisera l'Employeur par courriel du nom de ses délégués d'atelier et des substituts ainsi que de tout changement subséquent. Il n'est pas demandé à l'Employeur de reconnaître un délégué d'atelier ni un substitut avant qu'un avis de sa nomination n'ait été reçu par lettre recommandée.
- 6.08** Le président du local ou un vice-président peut, sur permission, aller discuter d'un grief, et ce, en autant que cela ne nuit pas à la bonne marche des opérations.
- 6.09** L'Employeur reconnaît que le permanent syndical, le président du local 700, ainsi que les délégués d'atelier peuvent, sur permission de l'Employeur, entrer sur les lieux appartenant à l'Employeur pour discuter avec ses représentants de l'application de la présente convention.
- 6.10** L'Employeur recevra à ses bureaux, sur rendez-vous, pendant les heures normales d'affaires, le permanent syndical ou le président du local 700 pour discuter de toutes choses se rapportant à l'application de la présente convention collective.
- 6.11** Un (1) permanent syndical ou le président du local 700 a le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'Employeur entre le Syndicat et l'Employeur.
- 6.12** Un comité de relation de travail, composé de représentant de la direction et de deux (2) représentants du Syndicat se rencontrera à tous les deux (2) mois ou au besoin pour discuter des problématiques reliées à la présente convention collective. L'objectif du comité sera de discuter et partager de l'information pour trouver des solutions aux problématiques en matière de relations de travail.

ARTICLE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 7.01** En autant que les opérations de l'Employeur le permettent, l'Employeur accordera un permis d'absence temporaire, sans salaire, n'excédant pas 15

jours total pour l'ensemble des employés. Un maximum de deux (2) employés à la fois peuvent être libérés afin d'assister à tout congrès ou cours dudit Syndical.

Au besoin, si d'autres absences sont requises, elles seront considérées au cas par cas.

Pour bénéficier d'un tel congé le salarié doit justifier de plus d'un an de service continu. La demande doit être présentée par écrit par le Syndicat en mentionnant le nom du salarié, la date de son départ, le motif, et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins une (1) semaine avant le départ prévu du salarié.

Durant ce congé, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.

7.02 Si les opérations le permettent, l'Employeur permettra à un délégué d'atelier d'assister à un congrès d'envergure nationale ou internationale pour une période maximum d'une (1) semaine.

7.03 Toute autre absence pour activités syndicales ne sera accordée que sur demande écrite faite par le Syndicat et avec le consentement de l'Employeur et sera sans salaire et sans bénéfices.

7.04 a) Au maximum deux (2) membres du comité de négociation seront payés pour les heures de la négociation et de la conciliation lorsqu'ils rencontreront les représentants de l'Employeur pour négocier la convention collective, à leur taux horaire, pour un maximum des heures de travail prévues à leur horaire de travail journalier.

b) De plus, les deux (2) membres du comité de négociation auront droit à une (1) journée normale de travail chacun rémunérés à leur taux régulier, à titre de compensation pour la préparation de la première rencontre de la négociation menant au renouvellement de la convention collective. Il est convenu que cette compensation est versée une seule fois pour l'ensemble de la négociation. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de négociation lorsqu'une grève ou un lock-out ont été décrétés.

c) Le président ou le vice-président seront libérés avec solde au plus 24 heures par période de six (6) mois pour activités syndicales, soit à l'usine ou à l'extérieur.

7.05 Les représentants autorisés du Syndicat seront payés par l'Employeur, lors de libération syndicale. Le Syndicat remboursera l'Employeur pour les

heures payées et les bénéfices marginaux reliés, le mois suivant.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01** Les parties désirent régler, et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, afin de faciliter ce règlement, l'Employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.
- 8.02** Un grief peut être soumis par un salarié, par le Syndicat ou par l'Employeur.
- 8.03** Les parties en litige peuvent se rencontrer et discuter du problème à régler, soit avec la ou les personne(s) en cause, représentée(s) par un délégué d'atelier et un représentant de l'Employeur.

8.04 Première étape

Le Syndicat, accompagné de l'employé concerné ou d'un (1) représentant des employés concernés s'il s'agit d'un grief de groupe, soumet par écrit, au supérieur immédiat d'un employé, le grief dûment signé par l'employé ou par les employés selon le cas et comprenant une description sommaire des faits ainsi que le règlement recherché. Le grief doit être soumis dans les 15 jours de calendrier suivant la connaissance de l'évènement y donnant lieu.

Le superviseur de l'employé concerné doit rendre une décision écrite quant à ce grief dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la date où le grief fut soumis par le Syndicat.

Les deux (2) parties s'entendent afin de s'efforcer de se rencontrer durant le délai prévu à la clause 8.04 dans le but de tenter de régler le dit grief.

8.05 Deuxième étape

Tous les griefs qui n'ont pas été réglés peuvent être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, par avis écrit donné à l'autre partie dans les 21 jours de calendrier suivant la décision à la première étape ou suivant l'expiration du délai pour rendre cette décision. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les 21 jours de calendrier suivant ladite décision ou suivant l'expiration du délais pour rendre cette décision, le grief sera considéré comme étant réglé.

- 8.06** Les délais de cet article et de l'article 9 sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente mutuelle écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

- 8.07** Dans le cas où le Syndicat soumettrait un grief d'interprétation au nom de l'ensemble des salariés ou pour son propre compte dans les cas de grief syndical, le grief sera soumis de la manière prévue aux articles 8.04 à 8.05 inclusivement.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01** Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes, tel que prévu à la procédure de griefs.
- 9.02** Dans tous les cas où un avis d'arbitrage a été soumis par écrit par une des parties, le Syndicat et l'Employeur s'efforcent de consentir au choix d'un arbitre.

Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la demande d'arbitrage, les parties ne se sont pas entendues sur le choix d'un arbitre, une demande devra être faite au Ministère du travail pour la nomination d'un arbitre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration dudit délai de dix (10) jours.

- 9.03** La décision de l'arbitre quant aux faits, quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention collective est finale, et oblige toutes les parties en cause, y compris l'employé ou les employés intéressés, mais, en aucun cas, l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender une partie quelconque de la présente convention.
- 9.04** Les honoraires de l'arbitre seront payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie paiera les frais de ses témoins et de ses représentants.
- 9.05** Sous réserve de l'article 10.04, dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut imposer la sanction qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. De plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus ailleurs.
- 9.06** Une erreur cléricale dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 9.07** L'Employeur ne tentera pas de régler un grief formulé par un employé à la première étape de la procédure de grief, hors de la présence du délégué d'atelier ou de son substitut ou d'un membre du comité syndical.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01** Aucune mesure disciplinaire ne peut être versée au dossier d'un salarié sans que celui-ci et le Syndicat en aient été dûment avisés, par écrit.
- 10.02** Un salarié à qui est imposée une suspension ou un congédiement peut rencontrer son délégué syndical avant de quitter la propriété de l'Employeur.
- 10.03** Un salarié convoqué pour une raison de discipline peut être accompagné de son délégué syndical s'il en fait la demande, laquelle demande ne sera pas indûment refusée.
- 10.04** Une mesure disciplinaire datant de plus de 12 mois sera retirée du dossier de l'employé à la condition qu'il n'ait reçu aucune autre mesure disciplinaire de même nature durant cette période.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.01 a)** Aux fins de la convention, l'ancienneté générale signifie la durée de service continu accumulé par le salarié depuis son dernier embauche (engagement).
- b)** L'ancienneté de classification d'un employé signifie la durée de ses services continus dans la classification qu'il occupe.
- c)** Pour les fins d'ancienneté, les classifications sont les suivantes :
1. Opérateur - usine émulsion
 2. Opérateur - usines d'ensachage
 3. Préposé - entrepôt
 4. Maintenance industrielle
 5. Journalier
- d)** Pour les fins de la présente convention collective, les parties reconnaissent les départements suivants ainsi que les classifications faisant partie de chaque département :
1. Usine
 2. Entrepôt
 3. Émulsion

4. Maintenance industrielle

11.02 L'ancienneté générale s'appliquera dans tous les cas, à moins d'une disposition expresse au contraire contenue dans la présente convention collective.

11.03 La liste d'ancienneté indiquant l'ancienneté générale, et l'ancienneté de classification des employés s'il y a lieu, sera affichée lors de la signature de cette convention collective, pendant une période de trois (3) semaines, de sorte que tout employé ou le délégué peut se plaindre quant à l'exactitude de sa date d'ancienneté. À la fin de cette période de trois (3) semaines, la liste y compris les corrections qui y auront été faites, deviendra finale. Une liste révisée et à date sera affichée à chaque année et un exemplaire sera envoyé au Syndicat en même temps que la liste sera affichée.

11.04 Employé à l'essai

- a) L'expression « salarié régulier » désigne un salarié qui a terminé sa période de probation.
- b) Un salarié sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté, tant qu'il n'aura pas complété un total de 480 heures effectivement travaillées durant une période de 12 mois consécutifs pour l'Employeur.
- c) Un salarié à l'essai ne peut durant cette période recourir à la procédure de grief ou d'arbitrage s'il est déplacé, transféré, discipliné d'une quelconque façon ou congédié.
- d) Quand un salarié a terminé sa période de probation, sa date d'ancienneté est établie à compter de la date de sa dernière embauche.

11.05 Perte d'ancienneté

Un employé perdra son ancienneté, son emploi sera terminé sauf dans le cas du paragraphe j), et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté, pour n'importe laquelle des raisons suivantes :

- a) Le départ volontaire d'un employé;
- b) Si un employé est congédié et n'est pas réintégré à la suite d'un recours à la procédure de grief, tel que prévu dans cette convention;

- c) Si un salarié dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'Employeur sans se procurer une prolongation écrite de ce permis et/ou s'il exerce des fonctions ou prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré en faisant son application pour ledit permis d'absence;
- d) Si un employé accepte du travail de même nature chez un autre Employeur sauf s'il est mis à pied;
- e) Si un employé mis à pied refuse de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant un contact personnel lui demandant de reprendre son travail, fait en présence d'un délégué syndical.

Si cet employé ne peut être rejoint ou s'il travaille à un autre emploi, l'Employeur avisera alors l'employé de retourner au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. L'employé bénéficiera d'une période de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de cet avis pour se rapporter au travail. L'employé a la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse. À défaut de se faire, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'un employé n'a pas reçu un avis.

- f) Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables sans une raison valable dont la preuve lui incombe;
- g) Si un employé est mis à pied pour une période de 24 mois;
- h) Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de 24 mois.
- i) S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'absence ne doit pas excéder la durée prévue à l'article 240 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- j) S'il travaille à un poste hors de l'unité de négociation pour une période de plus d'un (1) an.

11.06 Affichage des emplois

- a) Dans le cas d'un poste vacant permanent ou lors d'un changement d'horaire, soit pour une durée de 30 jours ouvrables ou plus, occasionnant des promotions, modification des conditions de travail ou dans le cas d'un nouveau poste compris dans l'unité de négociation, l'Employeur affichera un avis sur le tableau d'affichage durant une période de cinq (5) jours ouvrables excluant les jours fériés et les fins de semaine. Ledit avis indiquera le département, s'il y a lieu, la classification et le taux de salaire.

Si le poste est temporairement prévu pour moins de 30 jours ouvrables, il n'y aura pas d'affichage. On pourra utiliser un employé d'une autre classification en le transférant temporairement sur ledit poste.

b) Le choix du candidat se fait de la façon suivante :

Le salarié qui a fait application durant la période d'affichage et qui a le plus d'ancienneté générale aura la préférence, pourvu qu'il possède la compétence, l'habileté et les prérequis requis pour remplir le poste. De plus, il est entendu que pour les mécaniciens, ces derniers devront avoir les qualifications nécessaires afin d'occuper le poste.

Le salarié aura une période d'entraînement et d'essai d'un maximum de deux (2) mois. Cette période pourra être prolongée par entente mutuelle. Au cours de cette période, il conserve son ancien salaire et son ancienne classification. À l'expiration de cette période d'essai, le salarié sera soit promu à la nouvelle classification ou réintégré dans ses anciennes fonctions.

11.07 Un salarié peut poser sa candidature sur un poste ou changement d'horaire affiché qui ne constitue pas une promotion pour lui à la condition qu'il travaille dans le département dans lequel le poste est requis. Dans un tel cas, s'il obtient le poste, il ne pourra postuler pendant une période de six (6) mois sur aucun autre affichage.

11.08 Si un salarié est temporairement assigné, soit pour une période d'une (1) heure complète ou plus, sur une autre tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de base de la tâche en question tel que prévu à l'Annexe «A», et ce, pour la durée du transfert. Le salarié conserve sa classification régulière durant ce transfert.

Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération régulier, il conservera le taux de sa tâche.

Lorsqu'un employé doit assister/aider l'opérateur-usine d'émulsion ou le mécanicien-entretien, sans avoir les qualifications de ces postes et sans en assumer les responsabilités, il conservera le taux de sa classification actuelle.

Une prime de 1,30 \$ de l'heure sera octroyée au salarié pour assister/aider le mécanicien-entretien ou lorsqu'il sera affecté au site de brûlage.

11.09 Les parties reconnaissent que les salariés peuvent être appelés à remplir des tâches diverses et que l'Employeur conserve pleins pouvoirs d'assigner

ces tâches. L'Employeur peut assigner à un salarié d'une classification donnée une tâche déjà remplie par un salarié d'une autre classification sans qu'une telle assignation constitue une promotion ou un changement de classification.

11.10 L'Employeur peut lorsqu'elle fait des transferts, transférer les employés d'une classification à une autre.

ARTICLE 12 MISE À PIED ET RAPPEL

- 12.01 a)** Lorsqu'il sera nécessaire de réduire la main d'œuvre, l'Employeur procédera comme suit:
- i) les étudiants, les stagiaires et les employés en probation dans la classification où il est nécessaire de réduire la main d'œuvre;
 - ii) les employés ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il est nécessaire de réduire la main d'œuvre.
- b) Un employé mis à pied dans une classification peut déplacer l'employé le plus jeune en ancienneté générale, dans les 24 heures de son avis de mise à pied, à la condition qu'il ait les qualifications requises, la compétence et l'habileté pour exécuter immédiatement toutes les tâches de la classification dans laquelle il veut déplacer.
- c) Malgré l'article 12.01b) de la convention collective, un employé mis à pied devra être rappelé au travail après trois (3) mois de mise à pied si un employé occupant un poste d'opérateur polyvalent détient moins d'ancienneté générale. Dans un tel cas, l'Employeur formera l'employé afin qu'il puisse occuper le poste d'opérateur polyvalent et le processus de déplacement sera alors appliqué.

Toutefois, l'Employeur n'aura pas à rappeler au travail l'employé mis à pied si ce dernier a refusé de suivre une formation préalablement à sa mise à pied afin d'obtenir les qualifications requises pour occuper un poste d'opérateur polyvalent.

- 12.2 a)** Lors d'un rappel au travail après une mise à pied, l'Employeur procédera par ancienneté générale.
- b) Cependant, pour un rappel temporaire prévu d'une semaine et moins, une liste de disponibilité sera dressée. Les employés ont la responsabilité d'aviser leur superviseur qu'ils sont disponibles. Cette liste sera refaite

avant le début de chaque mois. Le rappel selon la liste se fera par ancienneté générale.

- c) Le salarié rejoint par l'Employeur doit être en mesure de se présenter à l'usine au plus tard trois (3) heures qui suit l'appel, si requis. En cas de refus, l'employé verra son nom rayé de la liste pour le mois, à moins d'une raison jugée valable par le superviseur.

Le salarié rappelé au travail dans un autre poste bénéficiera d'un droit de rappel au poste occupé préalablement à sa mise à pied et ce, pour une durée de 12 mois à compter de son retour au travail. Dans le cas où l'Employeur effectue un rappel pour le poste en question au cours de la période de 12 mois, le salarié aura alors droit à un délai de 24 heures, suivant un contact personnel lui offrant de reprendre le poste en question, afin d'informer l'Employeur s'il accepte ou non de reprendre ce poste. Si le salarié refuse ou fait défaut de répondre dans les 24 heures, ce dernier perd alors son droit de rappel dans le poste en question.

12.02 Dans le cas d'un rappel, le salarié est avisé selon la procédure décrite à la clause 11.05e).

12.03 Dans les cas d'inondation, feu, panne d'électricité ou tout autre cas fortuit; l'Employeur pourra mettre à pied les employés affectés, sans égard à leur ancienneté, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables.

12.04 En cas de mis à pied, le salarié aura un minimum d'une (1) semaine de préavis. Dans le cas où l'Employeur ne donnerait pas un tel avis, celui-ci compensera la totalité de la semaine ou de la différence d'un tel avis.

12.05 Fermeture définitive partielle ou totale - Prime de séparation. Dans l'éventualité d'une fermeture définitive partielle ou totale du site d'Ormstown, le ou les employés affectés obtiendront une compensation monétaire équivalente au nombre de semaine de préavis prévu à la *Loi sur les normes du travail* en vigueur à laquelle s'ajoutera le nombre de semaine pour ancienneté à raison d'une (1) semaine par année d'ancienneté. Évidemment le calcul sera basé sur le nombre d'heure régulière d'une semaine normale et au taux horaire de l'employé.

ARTICLE 13 PAIEMENT DE SÉPARATION AUX EMPLOYÉS

13.01 L'Employeur paie aux employés congédiés, mis à pied ou laissant le service de l'Employeur pour une raison quelconque, toutes les sommes qui leur sont dues y compris la balance des vacances gagnées (restantes), au plus tard

sur la paye suivant la date de séparation selon le cycle normal de paye.

13.02 Il a été convenu que l'Employeur a droit de déduire toutes les sommes qu'un employé lui doit.

ARTICLE 14 EXAMEN MÉDICAL

14.01 Tous les employés couverts par la présente convention doivent se soumettre promptement à tout examen médical requis par l'Employeur, pourvu que celui-ci paie les frais de tels examens.

14.02 L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin pour de tels examens de même que le Syndicat se réserve le droit de faire réexaminer l'employé aux frais du Syndicat.

14.03 Si un employé subit un examen médical durant ses heures de travail à la demande de l'Employeur, il sera payé pour le temps de travail perdu. Si un examen médical est subi après les heures de travail, l'employé est payé 30,00 \$ pour ses frais plus deux (2) heures à son taux horaire. L'Employeur l'avisera au moins trois (3) jours ouvrables avant le rendez-vous avec le médecin.

Dans le cadre d'un examen médical durant ou après les heures de travail, l'Employeur respectera le taux des allocations pour frais automobile émis par l'Agence du revenu du Canada quant au remboursement des kilomètres parcourus par l'employé avec son véhicule automobile.

14.04 Il fut convenu qu'un employé qui est temporairement inapte médicalement à remplir ses fonctions dans sa classification et est appelé à travailler dans un autre ne perd pas ses droits d'ancienneté si sa santé se rétablit.

14.05 Un employé qui subit une blessure pendant qu'il est en devoir ou qui doit se faire examiner à la suite d'un accident est rémunéré conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.A.T.M.P.).

14.06 L'Employeur s'engage à coopérer avec ses employés pour que ceux-ci obtiennent de prompts règlements pour les réclamations légitimes auxquelles ils ont droit à la suite d'accidents subis dans l'exercice de leurs fonctions.

14.07 Pendant la période d'attente suite à une demande de prestations d'assurance invalidité courte durée, l'Employeur paiera pour la perte de revenu pendant les jours de travail prévue à l'horaire normal de travail et ce, pour une durée maximale de deux (2) semaines au taux horaire régulier.

Si l'assureur refuse la demande de prestations d'assurance invalidité présentée par un salarié, le salarié et l'Employeur conviendront d'un arrangement visant le remboursement reçu par le salarié de la part de l'Employeur.

ARTICLE 15 ÉTAT ET ENTRETIEN DE L'ÉQUIPEMENT

15.01 Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé que les employés opèrent des véhicules en bonne condition d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.

15.02 Il est du devoir de l'employé de rapporter promptement par écrit à l'Employeur tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.

15.03 Il est du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les

véhicules en bonne condition d'opération en accord avec les règlements du Ministère du transport et du *Code de la route*.

- 15.04** Les employés doivent rapporter à l'Employeur toute défectuosité mécanique qu'ils sont à même de déceler en employant ou en opérant une pièce d'équipement. Ces rapports de défectuosité doivent être faits aussitôt que possible après qu'un employé puisse se rendre compte de telles avaries, sur une formule fournie par l'Employeur. L'employé pourra conserver une copie du rapport mécanique qu'il a remis à l'Employeur.
- 15.05** Si l'opération ou l'emploi d'un véhicule ou d'une pièce d'équipement est considéré dangereux, ledit véhicule ou pièce d'équipement est retiré du service jusqu'à ce qu'il soit réparé pour rendre son opération normale. Un employé n'est pas requis d'opérer une pièce d'équipement dangereuse.

ARTICLE 16 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

- 16.01** L'Employeur prendra des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène du milieu de travail et fournira selon les pratiques déjà établies les équipements requis selon les circonstances. Les équipements de protection individuels seront fournis par l'Employeur, tel que décrit à l'annexe « C ». Suivant la signature de la convention collective, une nouvelle annexe C sera émise par l'employeur après une rencontre avec le syndicat, parmi laquelle les salariés pourront choisir les équipements de leur choix, dans le respect du budget établi par l'Employeur et les fournisseurs accrédités de l'entreprise.

Le choix des équipements de sécurité est la responsabilité de l'Employeur.

Les articles prévus à l'annexe «C» seront remplacés lorsqu'ils sont endommagés, et ce, sur remise de l'équipement usagé au superviseur par l'employé.

Le port des équipements de protection individuels est obligatoire selon les règlements de sécurité de l'Employeur.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE

- 17.01** Un congé sans solde pour raison valable, sans bénéfice et sans perte d'ancienneté, peut être accordé, si les opérations le permettent, à un salarié qui en fait la demande par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le tout sous approbation écrite du surintendant de l'usine et ce, pour une période d'au plus 21 jours.

Cette période pourra être prolongée par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

17.02 Un congé sans solde ne sera pas accordé si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu.

ARTICLE 18 CHEF D'ÉQUIPE

18.01 L'employeur nommera un chef d'équipe pour chaque équipe de travail. Le chef d'équipe est un salarié qui forme, transmet, désigne, dirige et distribue le travail aux salariés tout en travaillant lui-même. Il n'a pas le pouvoir de réprimander, ni d'imposer de mesures disciplinaires.

ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.01 L'Employeur et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et s'efforceront d'assurer la sécurité et la santé de tous les salariés.

19.02 Un salarié victime d'un accident du travail recevra pour le temps perdu le jour de son accident son taux horaire régulier, sur présentation d'un certificat médical.

19.03 Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, un comité de santé et de sécurité sera formé et aura les devoirs prévus à cette loi.

ARTICLE 20 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

20.01 Tous les employés ont l'obligation de s'enregistrer électroniquement à la guérite de l'usine, et ce, à l'entrée et à la sortie du site.

20.02 Les salaires sont versés par transfert bancaire à toutes les deux (2) semaines. Les bulletins de paie devront être remis aux employés au plus tard la journée de la paye.

20.03 Si le jour normal de la paie correspond à un jour férié et chômé, la paie sera remise le jour suivant. Si le jeudi est un jour férié alors le salaire sera versé le vendredi.

20.04 Il est entendu que tout salarié qui est congédié ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire et autres avantages prévus dans la convention, à la première période de paie complète qui suit son départ.

ARTICLE 21 RÉMUNÉRATION

21.01 À partir de la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, les taux horaires réguliers prévus à l'Annexe « A », pour tous les salariés.

21.02 Tout salarié travaillant sur une équipe de soir aux usines ou à l'entrepôt recevra une prime de 1,00 \$ \$ l'heure en plus de son taux horaire régulier. Cette prime ne sera pas calculée pour les fins du calcul du temps supplémentaire. De plus, il ne pourra y avoir de calcul de prime sur prime.

Tout salarié travaillant sur une équipe de nuit (entre 00h00 et 7h00) aux usines ou à l'entrepôt recevra une prime de 1,35 \$ l'heure en plus de son taux horaire régulier. Cette prime ne sera pas calculée pour les fins du calcul du temps supplémentaire. De plus, il ne pourra y avoir de calcul de prime sur prime.

Les chefs d'équipe reçoivent une prime de 1,75 \$ l'heure en plus du taux horaire régulier de base de leur classification. Cette prime ne sera pas calculée pour les fins du calcul du temps supplémentaire. De plus, il ne pourra y avoir de calcul de prime sur prime.

Tout employé qui travaille selon l'horaire continu recevra une prime de fin de semaine de 1,75 \$ l'heure pour les heures effectivement travaillées entre minuit le vendredi soir et 23h59 le dimanche soir, en plus du taux horaire régulier de base de leur classification. Cette prime ne sera pas calculée pour les fins de calcul du temps supplémentaire.

21.03 Dans le cas où un employé a reçu un trop-payé, l'Employeur récupèrera ladite somme par entente avec l'employé, et ce, le plus rapidement possible.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

22.01 Le droit de fixer les heures de travail des employés et les équipes de travail est du ressort de l'Employeur et les horaires pourront être changés pour convenir aux

exigences des opérations.

Avant de procéder à des changements d'horaire de travail, l'Employeur fera les efforts pour en discuter avec le Syndicat et avisera ce dernier par écrit au préalable.

Les équipes de travail aux usines se répartiront comme suit :

- 7h00 à 15h30 (8 heures de jour);
- 15h00 à 23h30 (8 heures de soir);
- 7h00 à 17h30 (10 heures de jour);
- 15h00 à 1h30 (10 heures de soir);
- 22h30 à 7h00 (8 heures de nuit);
- Vendredi, 10h30 à 22h30, samedi et dimanche, 19h00 à 7h00 (12 heures de nuit);
- Vendredi, 7h00 à 19h00, samedi et dimanche, 7h00 à 19h00 (12 heures de fin de semaine).

Les parties s'entendront sur la procédure pour attribuer les changements d'horaire. Cette procédure devra respecter les besoins opérationnels de l'Employeur.

22.02 La semaine normale de travail des employés de semaine est de 40 heures.

La semaine normale de travail des employés de fin de semaine est de 36 heures (payées 40 heures).

22.03 Bien que les paragraphes 22.01 et 22.02 établissent les heures normales de travail, ces paragraphes ne seront pas interprétés comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

22.04 La rotation s'applique à tous les employés et s'effectue à toutes les deux (2) semaines. Il est entendu qu'il doit y avoir au moins un opérateur par équipe de travail.

22.05 Tous les salariés ont droit à une période de repas non payée de ½ heure. La période de repas sera prise vers le milieu de l'équipe de travail.

De plus, si les salariés travaillent deux (2) heures après leur quart de travail régulier, ils auront droit à un repas pouvant aller jusqu'à 18,00 \$ et à un second repas après cinq (5) heures de surtemps. En dehors des heures de livraison des restaurants, l'employé qui prend un repas à l'extérieur se fera rembourser un montant pouvant atteindre 18,00 \$.

22.06 Les salariés bénéficieront d'un repos de 15 minutes durant la première moitié de leur quart de travail et de 15 minutes durant la seconde moitié de leur quart de travail. L'Employeur peut déterminer le nombre d'employés qui ont le droit de prendre, en même temps, leur période de repos ainsi que l'endroit (qui peut inclure leur poste de travail).

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Tout travail autorisé et accompli au-delà de la cédule régulière de travail ou à l'occasion d'un congé d'un salarié, à l'exception d'un congé férié ou flottant, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier du salarié, excepté si ce temps supplémentaire est attribuable à un échange entre employé.

23.02 Le temps alloué comme temps supplémentaire dans une journée de travail ne sera pas compté de nouveau comme un excédent de la semaine de travail.

23.03 Lorsqu'il est nécessaire d'accomplir du temps supplémentaire, il est offert selon les étapes suivantes:

1. Aux salariés accomplissant le travail à être effectué au moment où ce temps supplémentaire est requis, le tout par ancienneté générale;
2. Aux salariés ayant les qualifications, compétences et habiletés pour accomplir le travail requis, sur le quart de travail au moment où ce temps supplémentaire est requis, le tout par ancienneté générale;
3. Aux salariés ayant les qualifications, compétences et habiletés pour accomplir le travail requis en suivant l'ancienneté générale;
4. S'il n'y pas suffisamment de salariés disponibles pour accomplir le travail supplémentaire requis, alors l'Employeur assigne le salarié capable d'accomplir le travail requis ayant le moins d'ancienneté générale.

23.04 Le salarié, rejoint par l'Employeur, doit être en mesure de se présenter à l'usine dans les deux (2) heures qui suivent l'appel, excepté dans le cas de l'approbation du superviseur. Le salarié ainsi appelé reçoit une rémunération minimale de trois (3)

heures à taux et demi. Si le travail effectué exige plus de trois (3) heures, les heures ainsi travaillées sont rémunérées à taux et demi.

La présente disposition ne s'applique pas si le travail est effectué immédiatement après les heures régulières du salarié.

ARTICLE 24 CONGÉS FÉRIÉS

24.01 Sujet aux autres dispositions du présent article, les salariés auront droit aux congés fériés suivants au cours de la durée de la présente convention :

1. Jour de l'An;
2. 2 janvier;
3. Vendredi Saint;
4. Congé des Patriotes
5. Saint-Jean-Baptiste;
6. Jour de la Confédération (1er juillet);
7. Fête du travail;
8. Action de Grâces;
9. Veille de Noël;
10. Noël;
11. Lendemain de Noël (26 décembre);
12. Deux (2) congés mobiles.
13. 1 congé mobile pour l'anniversaire du salarié.

Les employés qui ne sont pas à l'horaire de travail selon leur horaire régulier lors d'un jour férié peuvent déplacer ce congé soit 30 jours avant le férié ou bien 30 jours après, sujet à l'approbation de l'Employeur selon les besoins des opérations.

L'employé qui souhaite déplacer son férié doit en faire la demande au moins deux (2) semaines avant l'autre date à laquelle il souhaite le prendre, mais jamais plus tard que la date normale du férié.

Tous les salariés bénéficieront des mêmes congés fériés sans exception.

24.02 Pour chaque congé mentionné à l'article 24.01, chaque employé sera payé comme suit :

- a) Les employés prévus de travailler selon l'horaire régulier lors d'un congé férié sont payés selon leur horaire et leur taux horaire régulier (ex : 8 heures, 10 heures ou 12 heures) ;
- b) Les employés qui ne sont pas à l'horaire de travail selon leur horaire régulier (jour de repos) lors d'un congé férié sont payés à leur taux horaire régulier de 8 heures. Ceux qui décident de déplacer leur férié conformément à l'article 24.01 et qui obtiennent l'approbation en ce sens, seront payés selon leur horaire régulier ; Un déplacement peut cependant seulement être considéré pour une journée ou l'employé est prévu de travailler, selon son horaire régulier.
- c) Les employés en probation auront droit au congé férié selon les normes du travail.

24.03 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, un employé devra en plus des autres conditions mentionnées ci-dessus et ci-dessous, avoir travaillé la journée précédente au congé et celle le suivant, à moins qu'il ne soit en vacances.

Les employés qui reçoivent une indemnisation d'une assurance invalidité ou de la CNESST lorsque survient un congé férié ne sont pas admissibles à une indemnisation pour ce congé férié.

24.04 Si un employé est requis de travailler pendant un congé férié, quel qu'il soit, il sera payé en plus sur la base d'une fois et demie son taux horaire régulier pour le temps travaillé ou se verra offrir une journée de congé compensatoire, le choix de ladite journée sera à la discrétion de l'Employeur

24.05 Si une loi ou un règlement décrétait un nouveau congé férié obligatoire, celui-ci remplacera un des congés énumérés à la clause 24.01 des présentes.

24.06 Si le congé férié survient durant la période de congés annuels payés d'un salarié, celui-ci a, en compensation de son congé férié, une journée supplémentaire chômée et payée à un moment convenu entre le salarié et l'Employeur.

24.07 a. Les congés mobiles sont accordés aux employés selon l'article 24.01. De plus, seuls les employés qui ont effectivement travaillé au cours de l'année précédente auront droit aux congés mobiles, et ce, au prorata du temps effectivement travaillé.

b. Les congés mobiles peuvent être fractionnés en demi-journée. Toutefois, si un employé n'a pas accumulé une journée entière à titre de congé mobile, il recevra uniquement le paiement auquel il a droit, et ce, en fonction de son taux horaire régulier et sur la base d'une journée normale de travail. L'employé ayant droit à un congé mobile pour une journée entière sera payé en fonction de son taux horaire régulier et sur la base d'une journée normale de travail.

c. L'employé devra au préalable avoir reçu la permission de son supérieur avant de prendre un congé mobile. Ce congé mobile devra être pris entre le 1^e, janvier de l'année courante et le 31 décembre de l'année courante. À défaut d'être pris à l'intérieur de cette période, le congé pourra être remboursé à la convenance de l'employé

ARTICLE 25 VACANCES ANNUELLES

25.01 La date de référence pour l'établissement du taux (nombre de semaines) de vacance est le 1^{er} janvier.

Si au cours de l'année, le nombre d'années d'ancienneté qu'un employé a cumulé correspond à un changement de taux, ce nouveau taux sera utilisé pour le calcul de la

paie de vacance ainsi que pour la détermination du nombre de jours de vacance alloué.

- 25.02** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
- 25.03** Tout employé(e) qui a complété un (1) an de service continu auprès de l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées, calculées sur la base de quatre pourcent (4 %) de ses gains totaux de l'année précédente.
- 25.04** Tout employé(e) qui a complété ou complétera trois (3) années de service continu dans l'année courante bénéficiera à compter du 1er janvier de l'année courante de trois (3) semaines de vacances autorisées et à 6 % de ses gains cumulés depuis le 1^{er} janvier de l'année courante et 4 % de ses gains cumulés jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.
- 25.05** Tout employé(e) qui a complété ou complétera dix (10) années de service continu dans l'année courante bénéficiera à compter du 1er janvier de l'année courante de quatre (4) semaines de vacances autorisées et à 8 % de ses gains cumulés depuis le 1er janvier de l'année courante et 6 % de ses gains cumulés jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.
- 25.06** a. Tout employé(e) qui a complété 15 ans de service continu auprès de l'Employeur est admissible à une cinquième (5^e) semaine de vacances pas payée.
- b. Tout employé(e) qui a complété ou complétera 17 années de service continu dans l'année courante bénéficiera à compter du 1er janvier de l'année courante de cinq (5) semaines de vacances autorisées et à 10 % de ses gains cumulés depuis le 1er janvier de l'année courante et 8 % de ses gains cumulés jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.
- c. Tout employé(e) qui a complété ou complétera vingt (20) années de service continu dans l'année courante bénéficiera à compter du 1er janvier de l'année courante de six (6) semaines de vacances autorisées et à 12 % de ses gains cumulés depuis le 1er janvier de l'année courante et 10 % de ses gains cumulés jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.
- 25.07** Tous les employés prendront leurs vacances auxquelles ils ont droit dans l'année courante.
- 25.08** La durée des services continus utilisés pour établir la durée des vacances auxquelles un employé a droit sera calculée à compter de la date de son embauche.
- 25.09** Le calcul de la paie de vacance est obtenu en multipliant les gains cumulés

éligibles pour le calcul des vacances par le taux en vigueur.

Ainsi un employé ayant cumulé 10 ans d'ancienneté au cours de l'année courante bénéficiera de quatre (4) semaines de congé et de 8 % de ses gains cumulés depuis le 1^e, janvier de l'année. À cela s'ajoutera le montant d'argent équivalent à 6 % de ses gains cumulés jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

Les montants d'argent cumulés pour les vacances peuvent être encaissés en tout temps. Cependant les journées de congé associées à ces vacances doivent être prises durant l'année courante. Elles ne peuvent être cumulées.

25.10 Le choix des vacances se fera selon l'ancienneté générale.

25.11 Les employé(e)s ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à deux (2) semaines durant la période estivale. Par contre, si une fois que tous les employés ont effectué leur premier choix il reste des semaines disponibles durant cette période, les employés le désirant pourront se choisir une (1) semaine supplémentaire, et ce, en respectant l'ancienneté. La période estivale est formée de la 3^e semaine de mai à la 2^e semaine de septembre inclusivement.

25.12 a. L'Employeur s'engage à émettre un avis le 15 février de l'année courante pour annoncer aux salariés qu'ils seront appelés à donner leur choix de vacances à compter du 15 mars de l'année courante. Advenant qu'un salarié ne fait pas connaître son choix dans le délai qui lui sera accordé, il ne pourra pas se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Si un employé(e) obtient la permission de l'Employeur de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par la suite choisir une autre période disponible sans intervenir avec les choix déjà exprimés par les autres salariés.

Ce sera la responsabilité de l'Employeur de convoquer les employé(e)s au bureau de l'Employeur par ancienneté pour leur faire choisir leurs périodes de vacances. La cédule finale de vacances sera établie par l'Employeur selon ses besoins et affichée au plus tard le 15 avril de l'année courante.

b. Un maximum de deux (2) employés d'Ormstown pourront être en vacances à la fois. De plus, entre le 1^{er} juin et le 15 août, un troisième (3^e) employé pourra être en vacances à la fois. Cependant, un seul employé de l'usine d'émulsion pourra être en vacances par semaine.

L'Employeur ne peut pas se permettre d'envoyer 2 employés en vacances en même temps lorsqu'ils sont dans le même département.

Durant la période des vacances de la construction, un quatrième (4e), un cinquième (5e) et un sixième (6e) employé à la fois en s'assurant d'avoir au moins trois (3) employés réguliers aux usines d'ensachages et deux (2) employés réguliers aux entrepôts.

En dehors de la période estivale, deux (2) employés ou plus selon les gens disponibles en mise à pied.

- 25.13** La paie de vacances et la paie de congé statutaire sont considérées comme des gains.
- 25.14** Durant sa période de vacances, l'employé(e) ne pourra pas être appelé au travail.
- 25.15** La paie de vacances devra être déposée en même temps que sa paie régulière en autant que l'employé présente une demande écrite via le formulaire de demande de vacances.

ARTICLE 26 CONGÉS SPÉCIAUX

- 26.01** Lors du décès de l'une ou l'autre des personnes suivantes, l'Employeur accorde les congés suivants:
 - a) conjoint, fils, filles, petits-enfants : cinq (5) jours payés au décès,
 - b) mère, père, frère, sœur, belle-fille, beau-fils : cinq (5) jours suite au décès, dont trois (3) payés au maximum.
 - c) belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père et grand-mère : deux (2) jours suite au décès, dont un (1) payé au maximum.

- 26.02** Si un congé additionnel était requis car la distance de déplacement est supérieure à 250 km, l'Employeur pourra accorder, sur demande et à sa discrétion, deux (2) journées additionnelles, soit une (1) payée et une (1) sans solde.

- 26.03** L'Employeur accorde de plus les congés sans solde suivants si l'évènement en question survient pendant la semaine, soit du lundi au vendredi :

Congés pour évènements familiaux, se référer à la *Loi sur les normes du travail* en vigueur au Québec.

- 26.04** Un salarié qui s'absentera de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de juré sera payé pour le temps ainsi perdu, selon son taux horaire régulier, s'il produit les preuves à l'appui de ses jours de service comme juré et des montants reçus à titre d'indemnité de juré. Les honoraires qu'il recevra à titre de juré seront déduits de ce paiement. L'Employeur peut faire les démarches nécessaires pour que le salarié soit excepté de remplir une fonction de juré et le salarié collabore avec l'Employeur à cet égard.
- 26.05**
- a. L'Employeur paiera au salarié au plus six (6) journées pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ou pour en relation à un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel rendant le salarié incapable d'occuper son poste habituel.
 - b. L'Employeur et le Syndicat conviennent que les six (6) journées indiquées au paragraphe précédent inclus les deux (2) journées prévues aux articles 79.7 et 79.16 de la Loi sur les normes du travail.
 - c. Ces six (6) journées de congé sont fractionnables en demi-journée.
 - d. Ces six (6) journées de congé peuvent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre et ne sont pas monnayables.
 - e. Le salarié bénéficiant d'un congé suivant le présent article sera payé en fonction de son taux horaire régulier et sur la base d'une demi-journée, ou une journée, de travail.
 - f. L'Employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

ARTICLE 27- RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 27.01** L'Employeur offrira le même régime d'assurance groupe qu'il offre aux employés des autres sites canadiens de l'Employeur. L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance groupe équivalent à celui présentement en vigueur, et ce, pour la durée de la convention collective.
- 27.02** L'employé qui continue de bénéficier du programme d'assurance de l'Employeur durant sa mise à pied prévue de moins de trois (3) mois doit rembourser sa portion de la prime d'assurance mensuelle, au plus tard à la fin du mois suivant, sinon sa couverture d'assurance sera annulée pour non-paiement de primes. Les primes d'assurance seront partagées également entre l'employé et l'Employeur durant

la mise à pied. L'Employeur fournira les taux d'assurances au Syndicat une (1) fois l'an.

**ARTICLE 28
DURÉE**

28.01 La présente convention collective est en vigueur à partir du 1er juillet 2022 et expire le 30 juin 2025.

1^{er} sept
LB

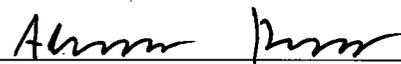
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE AOÛT 2022.

Dyno Nobel Canada inc.

Unifor, section locale 700



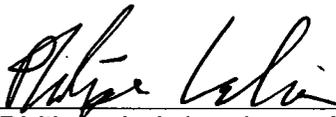
Luc Blondeau, Partenaire d'affaire
RH



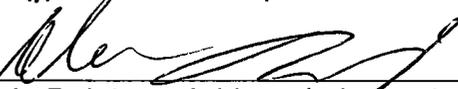
Alexandre Dumas, président d'unité



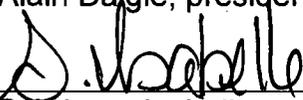
Roger O'Brien, Directeur du site



Philippe Labrie, vice-président d'unité



Alain Daigle, président de la section locale 700



Stéphane Isabelle, représentant national d'Unifor

ANNEXE « A » - TAUX HORAIRE RÉGULIER

		1 juil. 2022	1 juil. 2023	1 juil. 2024
	actuellement	5,00%	4,00%	4,00%
Opérateur usines-ensachages	28,37 \$	29,79 \$	30,98 \$	32,22 \$
Entrepôts	28,37 \$	29,79 \$	30,98 \$	32,22 \$
Opérateur émulsion	29,90 \$	31,40 \$	32,65 \$	33,96 \$
Journalier	26,60 \$	27,93 \$	29,05 \$	30,21 \$
90 % (480 heures)	23,94 \$	25,14 \$	26,14 \$	27,19 \$
Maintenance industrielle	31,42 \$	32,99 \$	34,31 \$	35,68 \$

Un montant non récurrent de 1 000 \$ brut, moins les retenues à la source applicables, est accordé suivant la signature de la convention collective.

ANNEXE « B » - RÈGLES ET RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

- A) Tout employé doit respecter les lois et règlements fédéraux, provinciaux et municipaux et apporter une attention particulière aux lois et règlements suivants :
1. Lois et règlements sur les explosifs (fédéraux et provinciaux); et
 2. *Loi sur le transport des matières dangereuses.*
- B) La non-observation de ces lois et règlements entraînera des mesures disciplinaires.

**ANNEXE« C » -TABLEAU D'ATTRIBUTION ANNUEL DES VÊTEMENTS
DE TRAVAIL**

	POUR TOUS LES EMPLOYÉS	EMPLOYÉS REQUIS DE TRAVAILLER AU COURS DES MOIS DE NOVEMBRE À MARS **
PANTALON OU SALOPETTE D'ÉTÉ	5	N/A
BOTTE DE SÉCURITÉ	2 *	N/A
IMPERMÉABLE	1 •	N/A
MANTEAU D'HIVER	N/A	1
BOTTE DE SÉCURITÉ D'HIVER	N/A	1
COUVRE BOTTE	N/ A	1
SALOPETTE D'HIVER	N/ A	2

Pour le salarié ayant fait l'objet d'au moins une (1) mise à pied au cours de l'année courante, ce dernier aura droit à une 2° paire de bottes de sécurité après avoir travaillé au moins 1 040 heures.

Ceci est applicable uniquement aux employés travaillant au cours des mois de novembre à mars et est en addition à ce que les autres employés ont droit.

**LETTRE D'ENTENTE # 1 - RÉGIME DE PENSION
AGRÉÉ**

ENTRE: DYNNO NOBEL CANADA INC.

(ci-après l' « **Employeur** »)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « **Syndicat** »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'Employeur offrira le même régime de pension agréé qu'il offre aux employés des autres sites canadiens de l'Employeur.
2. La cotisation de l'Employeur sera de 3 % et la cotisation du salarié sera d'au moins 1 %.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE 30 AOÛT 2019.

DYNNO NOBEL CANADA



Basquet

Belichak

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

Gabriel Seign

Alpha R

**LETTRE D'ENTENTE# 2 - ENTENTE DE
CONFIDENTIALITÉ**

ENTRE: DYNNO NOBEL CANADA INC.

(ci-après l' « **Employeur** »)

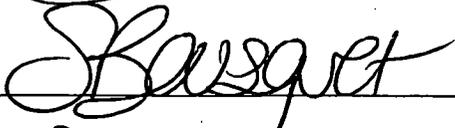
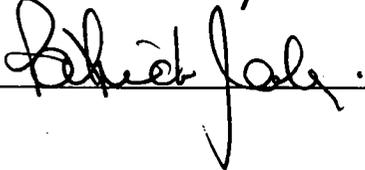
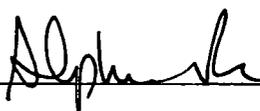
ET : UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « **Syndicat** »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

1. Dans les 30 jours suivants la signature de la présente convention collective, les employés signeront les documents suivants :
 - a) Entente de confidentialité;
 - b) Guide de l'employé et code de conduite des affaires;
 - c) Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail et de traitement des plaintes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE 60 AOÛT 2019.

 _____	_____
 _____	_____
 _____	 _____
	 _____

DYNNO NOBEL CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

LETTRE D'ENTENTE# 3- CONGÉS-ÉDUCATION PAYÉS

ENTRE: DYNNO NOBEL CANADA INC.

(ci-après l' «Employeur»)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

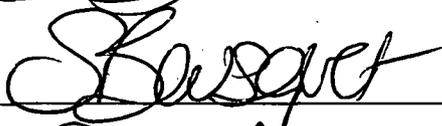
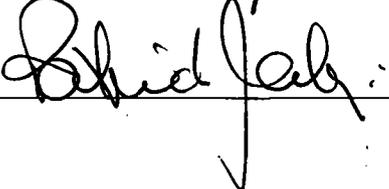
1. Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accepte de verser dans un fonds spécial un montant correspondant à 0,02 \$ par année pour chaque heures régulières travaillées par les salariés (les heures supplémentaires ne sont pas incluses), et ce, afin de mettre en place le programme des congés-éducation payés (CEP) d'Unifor.
2. À compter de la date de ratification de la convention collective, les sommes recueillies seront versées sur une base annuelle dans un compte en fiducie établi par le Syndicat national Unifor.
3. Les versements seront envoyés par l'Employeur à l'adresse suivante:

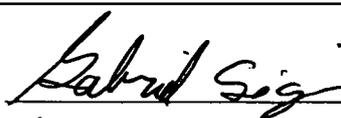
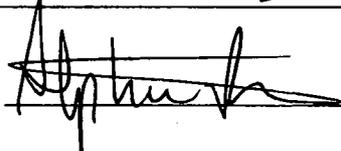
Programme des
congés-
éducation payés
205, Placer
Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LEAOÛT
2019.**

DYNNO NOBEL CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

**LETTRE D'ENTENTE# 4-ARTICLE 12.01 - MISE À PIED
VOLONTAIRE**

ENTRE: DYNNO NOBEL CANADA INC.

(ci-après l' «Employeur»)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

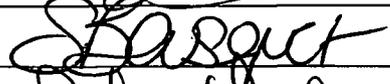
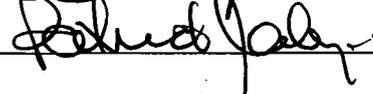
1. Malgré le texte de l'article 12.01 de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:
 - a) Lorsqu'il sera nécessaire de réduire la main d'œuvre, l'Employeur acceptera de procéder par mise à pied volontaire.
 - b) L'Employeur entend accorder un délai de trois (3) jours à compter de l'annonce de son intention de réduire la main d'œuvre afin de permettre à des salariés de se prévaloir de leur droit à une mise à pied volontaire.
 - c) Le salarié se prévalant de son droit à une mise à pied volontaire sera alors mis à pied pour une période minimale de trois (3) mois et maximale de six (6) mois.
 - d) À l'expiration de la période minimale de trois (3) mois et avant l'arrivée du terme de six (6) mois, le salarié s'étant prévalu de la mise à pied volontaire pourra donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur afin d'indiquer qu'il souhaite réintégrer son emploi. Dans un tel cas, l'Employeur devra réintégrer le salarié dans son poste et pourra appliquer de nouveau l'article 12.01, si nécessaire.
 - e) À l'expiration de la période minimale de trois (3) mois et avant l'arrivée du terme de six (6) mois, l'Employeur pourra rappeler au travail le salarié s'étant prévalu de la mise à pied volontaire, et ce, conformément aux articles 11.05e) et 12.02 de la convention collective.
 - f) À l'expiration du terme de six (6) mois, si le salarié ou l'Employeur ne se sont pas prévalus des articles 3 ou 4 de la présente entente, le salarié réintégrera son poste au sein de l'Employeur. Dans un tel cas, l'Employeur devra réintégrer

le salarié dans son poste et pourra appliquer de nouveau les articles 12.01 et 12.05, si nécessaire.

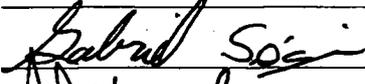
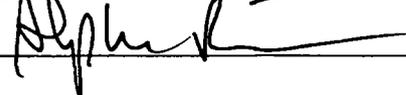
g)

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE 3 AOÛT 2019.

DYNO NOBEL CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 700

LETTRE D'ENTENTE # 5 - ARTICLE 25.11 - VACANCES/ PÉRIODE DE

CHASSE ANNUELLE ENTRE: DYN0 NOBEL CANADA INC.

(ci-après l' « **Employeur** »,)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « **Syndicat** »,)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Malgré le texte de l'article 25.11 de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:
 - a) Lorsque les besoins opérationnels le permettront, l'Employeur acceptera d'octroyer des vacances à un plus grand nombre d'employés au cours de la période de chasse annuelle, soit entre le 1er novembre et 30 novembre.
 - b) L'Employeur s'engage à informer les salariés souhaitant bénéficier de vacances au cours de cette période au plus tard le 1^{er} octobre de l'année courante.

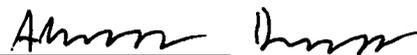
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE 1^{er} AOÛT 2022.

Dyno Nobel Canada inc.

Unifor, section locale 700



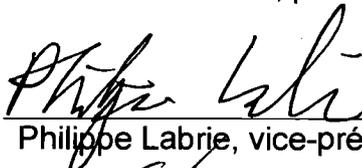
Luc Blondeau, Partenaire d'affaire
RH



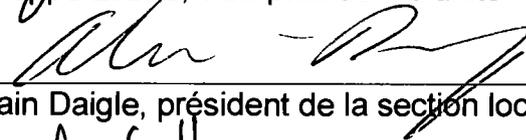
Alexandre Dumas, président d'unité



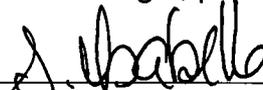
Roger O'Brien, Directeur du site



Philippe Labrie, vice-président d'unité



Alain Daigle, président de la section locale 700



Stéphane Isabelle, représentant national d'Unifor

LETTRE D'ENTENTE# 6- PROGRAMME DE QUARTS DE TRAVAIL PARTAGÉS

ENTRE: DYN0 NOBEL CANADA INC.

(ci-après l'" Employeur»)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le" Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIF:

1. Dès le 1er juillet 2019, l'Employeur instaure un programme de quarts de travail partagés pour tous les salariés. Sous réserve des modalités suivantes :
 - a) Pour être admissible au programme, le salarié doit être âgé d'au moins 50 ans et avoir acquis au moins 20 années d'ancienneté;
 - b) Les demandes pour adhérer au programme sont accordées à la discrétion de l'Employeur. Lorsqu'elles sont accordées, elles le sont en fonction de l'ancienneté totale des salariés jumelés. Sous réserve des besoins opérationnels, seulement deux (2) salariés à la fois pourront se prévaloir du présent programme;
 - c) Les demandes sont traitées une (1) fois par année, soit le 1er octobre, pour l'année calendrier qui suit. Les demandes doivent être formulées par écrit. L'Employeur donne sa réponse au plus tard le 1er décembre;
 - d) Deux (2) salariés peuvent demander de partager un quart de travail. Les salariés doivent s'engager par écrit à garantir la disponibilité sur le quart de travail en tout temps pendant l'année, incluant les vacances, sur entente entre eux;
 - e) Dès que les salariés débutent sur un quart de travail partagé, ils ne peuvent annuler l'entente d'une durée d'une (1) année et revenir à leurs quarts de travail réguliers;
 - f) Les salariés demeurent disponibles pour combler les besoins opérationnels urgents;
 - g) La paie de vacances correspond au pourcentage des gains bruts prévus à la

convention collective et une (1) semaine de vacances équivaut à une (1) semaine de calendrier;

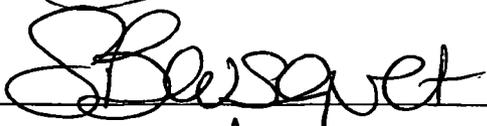
- h) Les salariés ne peuvent exiger du temps supplémentaire, sauf pour la période où ils sont cédulés pour travailler. Les salariés sont rémunérés en temps supplémentaire après 40 heures de travail dans une semaine;
- i) Dans le cas où l'un des deux (2) salariés est absent du travail (maladie ou autre raison) ou en cas de démission de l'un des deux (2) salariés, le 2e salarié devra travailler tous les quarts de travail;
- j) Les salariés sont rémunérés en fonction des heures travaillées et du poste qu'ils occupent pendant le programme;
- k) Les primes d'assurance sont payées en fonction du salaire gagné et, lorsque des prestations sont versées, elles le sont en fonction des heures travaillées;
- l) Tous les autres avantages prévus à la convention collective sont calculés au prorata des heures travaillées;
- m) Les parties reconnaissent que la présente lettre d'entente est un projet-pilote et que la Compagnie pourra y mettre un terme en tout temps, et ce, à sa discrétion et sans préavis.

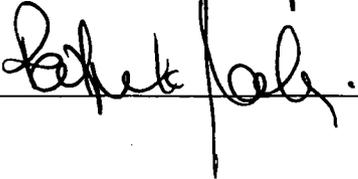
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE J AOÛT 2019.

DYNO NOBEL CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 700









**LETTRE D'ENTENTE # 7 -
FORMATION**

ENTRE: DYNOL NOBEL LTEE

(ci-après l' « **Employeur** »)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-après le « **Syndicat** »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

a) Les classifications existantes sont les suivantes :

- i. Opérateur usines-ensachages;
- ii. Entrepôts;
- iii. Opérateur émulsion;
- iv. Maintenance industrielle;

b) Un journalier est un employé ne détenant aucune certification de classification.

c) L'Employeur offrira de la formation aux salariés, et ce, en fonction de ses besoins opérationnels.

d) La formation sera donnée par un chef d'équipe.

e) La durée des formations sont les suivantes :

- i. Usinages-ensachages : 120 heures;
- ii. Entrepôts : 40 heures;
- iii. Émulsion : 3 mois.

La durée d'une formation pourra être raccourcie ou prolongée, et ce, en fonction de la rapidité d'apprentissage de l'employé.

De plus, une formation pourra être interrompue à la demande du salarié ou de l'Employeur là où les circonstances le justifient.

f) Au moment d'offrir une formation, l'Employeur procédera par affichage, et ce, conformément à la procédure d'affichage prévue à l'article 11.06a) de la convention collective.

g) Lorsque l'Employeur offrira de la formation, il priorisera les salariés détenant déjà une classification ainsi que l'ancienneté.

h) Un salarié qui termine une formation dans une autre classification aura droit à une augmentation de 0,75 \$ de l'heure et ceci pour chaque formation complétée par classification.

Ainsi, dans le cas où un salarié détenant déjà une classification (à titre d'exemple, entrepôts) complète une formation (à titre d'exemple, usinages-ensachages), il aura alors droit à une augmentation salariale de 0,75 \$ de l'heure.

Un salarié ne peut jamais être augmenté à un taux supérieur au taux horaire de l'opérateur à l'émulsion, il s'agit d'un taux plafond.

Un salarié qui occupe un poste d'opérateur à l'émulsion ou de maintenance industrielle n'est pas admissible à une augmentation de salaire s'il complète ou a déjà complété une formation dans une autre classification.

- i) Si aucun salarié détenant une classification n'applique sur l'affichage, l'Employeur priorisera alors les salariés détenant le poste de journalier, et ce, en fonction de l'ancienneté.

Dans un tel cas, une fois que le journalier aura complété une formation (à titre d'exemple, usinages-ensachages), il aura alors droit à une augmentation salariale de 0,75 \$ de l'heure.

Si ce journalier suit une deuxième formation (à titre d'exemple, entrepôts), il aura alors droit à une nouvelle augmentation salariale de 0,75 \$ de l'heure.

En dernier lieu, si ce journalier suit une troisième formation, soit celle de l'émulsion, il aura alors droit à une troisième augmentation salariale de 0,75 \$ de l'heure.

À noter que si la personne occupe déjà un poste (soit opérateur usines-ensachages, entrepôts, opérateur émulsion), la personne continuera à occuper ce poste.

- j) Dès qu'un salarié détient plus d'une classification, l'Employeur pourra, selon les besoins, l'assigner à une classification de son choix (pour le journalier, il pourra être assigné à titre de journalier ou à la classification qu'il détient), et ce, en respect de l'ancienneté.

- k) Si un rafraîchissement est essentiel pour un salarié détenant une ou plusieurs certifications, la notion d'ancienneté ne s'applique plus lors de l'affectation hebdomadaire des postes de travail. Le poste où le salarié doit voir ses tâches rafraîchies lui sera attribué avant l'affectation des postes des autres employés de cette classification.

Il en tiendra à la discrétion de l'Employeur d'évaluer le temps alloué à la formation et/ou le rafraîchissement d'un poste et seul ce dernier pourra évaluer si le salarié sera prêt à prendre un poste. Pour toute forme de désaccord, il en demeurera à l'entière discrétion de l'Employeur d'évaluer si un employé est prêt à prendre un poste.

14 sept
S
CB

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À VALLEYFIELD, LE AOÛT 2022.

Dyno Nobel Canada inc.

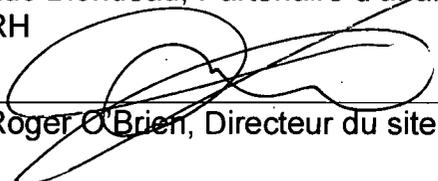
Unifor, section locale 700



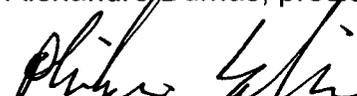
Luc Blondeau, Partenaire d'affaire
RH



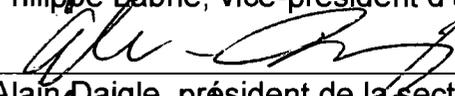
Alexandre Dumas, président d'unité



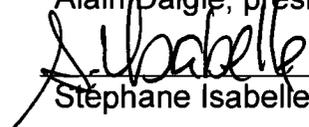
Roger O'Brien, Directeur du site



Philippe Labrie, vice-président d'unité



Alain Daigle, président de la section locale 700



Stéphanie Isabelle, représentant national d'Unifor

19 SEP 22 14:30:05

**LETTRE D'ENTENTE NO 8
RECONDUIRE LES LETTRES D'ENTENTE**

DYNO NOBEL LTEE

(ci-apres l' « **Employeur** »)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-apres le « **Syndicat** »)

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat sont présentement en négociation pour le renouvellement de leur convention collective ;

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective 2019-2022;
ATTENDU QU'elles participent à des rencontres de négociation menant au renouvellement de cette convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

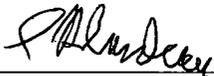
1. Les Parties se sont entendus pour reconduire les lettres d'entente suivantes :

- Lettre d'entente no 1 – Régime de pension agréé
- Lettre d'entente no 2 – Entente de confidentialité
- Lettre d'entente no 3 – Congés-Éducatifs payés
- Lettre d'entente no 4 – Mise à pied volontaire
- Lettre d'entente no 6 – Programme de quart de travail partagés

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, le 14 août 2022.

Dyno Nobel Canada inc.

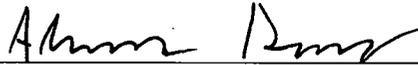
Unifor, section locale 700



Luc Blondeau, Partenaire d'affaire
RH



Roger O'Brien, Directeur du site



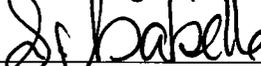
Alexandre Dumas, président d'unité



Philippe Labrie, vice-président d'unité



Alain Daigle, président de la section locale 700



Stéphanie Isabelle,
représentant national d'Unifor

12 SEP 22 14:30

LETTRE D'ENTENTE POUR Mme [REDACTED]
Paiement du montant de 1000 \$ de l'annexe A

DYNO NOBEL LTEE

(ci-apres l' « Employeur »)

ET: UNIFOR, SECTION LOCALE 700

(ci-apres le « Syndicat »)

LES PARTIES FONT LES DÉCLARATIONS SUIVANTES :

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat sont présentement en négociation pour le renouvellement de leur convention collective ;

ATTENDU QUE les parties sont entendus un paiement de 1000 \$ non récurant soit donnée aux salariés lors de la signature de la convention collective;

ATTENDU QUE Mme [REDACTED] est en congé de maternité;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Lors du retour au travail de Mme [REDACTED] le montant de 1000\$ lui sera déposé dans son compte moins les retenus habituelles
2. Le dépôt se fera dans les 2 semaines de son retour

1^{er} APT [Signature]

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, le ____ août 2022.

Dyno Nobel Canada inc.

Unifor, section locale 700

[Signature]

Luc Blondeau, Partenaire d'affaire
RH

[Signature]

Alexandre Dumas, président d'unité

[Signature]

Roger O'Brien, Directeur du site

[Signature]

Philippe Labrie, vice-président d'unité

[Signature]

Alain Daigle, président de la section locale 700

[Signature]

Stéphane Isabelle,
représentant national d'Unifor