

Convention collective
entre
Orica Canada inc.



et
UNIFOR

1^{er} décembre 2024 au 30 novembre 2027

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION
ARTICLE 3 - COOPÉRATION
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES
ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS
ARTICLE 6 - SOUS-CONTRAT ET EMPLOYÉS EXCLUS
ARTICLE 7 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS
SYNDICALES
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ
ARTICLE 9 - RÈGLEMENT DES GRIEFS
ARTICLE 10 - ARBITRAGE
ARTICLE 11 – LIBÉRATION SYNDICALE
ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ARTICLE 14 - SANTÉ ET SÉCURITÉ
ARTICLE 15 - HORAIRE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES
ARTICLE 16 – TAUX HORAIRES
ARTICLE 17 - VACANCES ANNUELLES
ARTICLE 18 - CONGÉS CHÔMÉS-PAYÉS
ARTICLE 19 - TABLEAUX D’AFFICHAGE
ARTICLE 20 - PRIMES
ARTICLE 21 - ANNEXES
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION
ANNEXE A - SALAIRES
ANNEXE B - LISTE DES VÊTEMENTS
ANNEXE C - LISTE D’ANCIENNETÉ (PAR DÉPARTEMENT & SITE)

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.00 L'employeur reconnaît le syndicat UNIFOR comme étant l'agent négociateur exclusif conformément à au certificat d'accréditation émis le 1er septembre 2021 laquelle se lit comme suit:

" Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau"

Établissements visés :
560, rue des Érables
Brownsburg-Chatham, Québec J8G 2Y2

ARTICLE 2- BUT DE LA CONVENTION

- 2.00 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et les employés, dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par la présente convention. Enfin, cette convention et le maintien de cette bonne entente doivent notamment permettre de dispenser le meilleur niveau de service qui soit au client de l'employeur.

ARTICLE 3- COOPÉRATION

- 3.00 L'employeur et le syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 3.01 Il est entendu que l'application des bénéfices et des politiques d'Orica Canada inc. va continuer de s'appliquer en conformité avec les pratiques en vigueur et que l'entreprise n'a pas l'intention de réduire ou modifier ces plans. Tout changement de bénéfices ou de politique d'Orica Canada inc. va être communiqué préalablement aux employés et au syndicat avant d'être implanté. Il est entendu que les articles de la convention collective ont préséance sur les bénéfices et les politiques d'Orica Canada inc.
- 3.02 Comité de relation de travail
- Les parties acceptent de former un comité de relation de travail formé de deux représentants de chaque partie. Ce comité peut traiter tout point d'intérêt y compris les griefs.

Les parties se rencontrent dans les 2 semaines suivant la demande d'une des parties. Les parties échangent préalablement les points à discuter.

ARTICLE 4- DÉFINITION DES TERMES

4.00 Dans la présente convention collective :

- a) « Employeur » désigne Orica Canada Inc., établissement du Mont-Chatham (560, rue des Érables– Brownsburg-Chatham (Québec) – J8G 2Y2) ainsi que tout autre établissement où les opérations pourraient se faire transférer.
- b) « Salarié » désigne toute personne salariée à ladite usine et incluse dans l'unité d'accréditation
- c) « Unité d'accréditation » désigne les salariés ci-dessus
- d) Le masculin comprend le féminin
- e) « Représentant syndical » désigne toute personne mandatée par le Syndicat pour représenter les employés couverts par la présente convention.
- f) « Représentant national » désigne une personne qui est à l'emploi du Syndicat ou qui le représente dans ses relations avec l'employeur.
- g) « Syndicat » désigne UNIFOR, établissement situé au 565 boul. Crémazie Est – Bureau 10100, 10^e étage – Montréal (Québec) - H2M 2W1, ainsi que tout autre établissement ou le bureau pourrait se faire transférer.

4.01 Cette convention collective couvre tous les salariés désignés aux présentes.

4.02 L'Employeur s'engage à ne faire aucune entente contraire à la présente convention avec un employé sans l'accord écrit du Syndicat.

ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS

5.00 Sujet aux dispositions de cette convention collective, le syndicat reconnaît le droit de gérance de l'Employeur, ce qui inclut notamment le droit d'embaucher, promouvoir ou muter tout salariés et de le rétrograder, le suspendre ou prendre des mesures disciplinaires contre lui ou de mettre fin à son emploi pour tout motif légitime

- 5.01 L'employeur a le droit d'établir des règlements raisonnables que doivent observer les salariés. Le syndicat se réserve le droit de contester en tout temps le caractère raisonnable ainsi que l'application de ces règlements.
- 5.02 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec ou de toute autre loi, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucune façon affectée par telle nullité.
- 5.03 L'employeur et le syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet de discrimination en ce qui a trait aux taux de salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail ou pour des raisons d'activités ou de non-participation aux activités d'une organisation syndicale quelconque ou pour des raisons de race, de sexe d'idéologie, ou de croyances politiques ou religieuses.

ARTICLE 6 - SOUS-CONTRAT ET EMPLOYÉS EXCLUS

- 6.00 Lorsque l'employeur donne du travail à des sous-traitants, ceci ne doit pas avoir pour effet d'occasionner une mise à pied, de retarder le rappel au travail d'un employé ou perte de surtemps.

6.01 Chauffeurs d'explosifs / Opérateurs MMU

Aucun employé exclu de l'unité de négociation n'accomplira de travail normalement exécuté par des membres de l'unité de négociation. Cependant, le syndicat accepte que le travail effectué par les employés exclus de l'unité de négociation continue de l'être selon la pratique passée, ce qui n'a pas pour effet de faire perdre l'emploi, de maintenir une mise à pied, ou perte de surtemps, ni de diminuer les heures des employés. Il est entendu que cette pratique ne sera pas exercée de façon abusive.

6.02 Mécaniciens

Il est également entendu que l'employeur va continuer la pratique selon laquelle des employés de l'employeur qui sont hors de l'unité d'accréditation vont faire des opérations de maintenance et de décontamination d'équipement qui est en lien ou n'est pas en lien avec l'établissement. De plus, un employé couvert par la présente convention ne peut réclamer ce travail en cas de mise à pied. De plus, lors d'un surplus de la demande (besoins ponctuels – à court terme), des employés hors de l'unité d'accréditation (inter-sites) ayant les qualifications requises pourront venir exécuter des postes couverts par cette convention collective. Ne peut pas avoir pour effet de diminuer les heures normales du mécanicien.

ARTICLE 7- RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 7.00 L'employeur reconnaît que le syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les employés tel que défini à l'article 1 de la présente convention.
- 7.01
- a) Tous les employés de l'unité de négociation paient les cotisations syndicales et les droits d'entrée (20\$) au syndicat comme condition d'emploi.
 - b) L'employeur convient qu'il déduit du salaire des employés sur chacune de leur paie le montant de la cotisation syndicale prévue selon la constitution et les règlements du syndicat. De plus, l'employeur convient de déduire de la première paie de chaque nouvel employé les droits d'entrée au syndicat prévu selon la constitution et les règlements de celui-ci.
 - c) A chaque période de paie, l'Employeur retient sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat et remet les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat UNIFOR (5, chemin Gurdwara – Ottawa (Ontario) – K2E 7X6), dans les quinze (15) jours suivant le mois de leur déduction.
 - d) L'employeur notifie le syndicat de tout changement d'adresse des employés en lui communiquant par écrit la nouvelle adresse de tels employés.
- 7.02 L'employeur convient de faire parvenir au syndicat les cartes d'adhésion au même moment que les cotisations syndicales.
- 7.03 Tout nouvel employé est présenté au président du syndicat ou à son remplaçant, généralement lors de son embauche, et ce dernier est le témoin lors de la signature des documents prévus à la clause 7.02. De plus, une copie des présentes est mise à la disposition du nouvel employé.
- 7.04 Il est entendu que les officiers du syndicat ainsi que les agents de griefs ont un rôle très important à remplir. Dans le but d'assurer une administration saine et efficace de la convention collective, de tout document s'y rattachant ou dans toutes autres relations entre l'employeur et le syndicat, il est convenu que l'employeur accordera un maximum de 4 heures par mois à ces employés. Cette libération sera sans perte de salaire si elle a lieu sur le lieu de travail de l'établissement de l'employeur. De plus, celle-ci devra être préalablement approuvée par le contremaitre.

- 7.06 Il est aussi entendu que le représentant international du syndicat peut être présent s'il le désire à toute rencontre entre l'employeur et le syndicat. Il est entendu que celui-ci devra aviser le contremaître avant de se présenter sur le milieu de travail.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.00 L'employeur transmet une liste d'ancienneté qui inclus le nom des salariés, leur date d'embauche par département et leur poste une fois par année, à la mi-février. La liste d'ancienneté est décrite à l'annexe C de la présente convention.

- 8.01 Un salarié acquiert un droit d'ancienneté après avoir travaillé au sein de l'unité d'accréditation pendant une période probatoire de sept cent vingt (720) heures, neuf cents (900) heures pour les chauffeurs d'explosifs et opérateurs MMU. Il est entendu que l'article 9 sur les griefs ne s'applique pas en cas de mise à pied ou de congédiement d'employés qui n'ont pas de droit d'ancienneté. La période de probation peut être prolongée après entente mutuelle écrite entre les parties. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour travaillé de son emploi au service de l'employeur.

Un salarié qui transfère sur un autre poste, son ancienneté sera tenue en compte seulement pour l'accumulation des vacances annuelles, ancienneté d'entreprise et avantages sociaux.

- 8.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les circonstances suivantes :

- S'il quitte volontairement son emploi ;
- S'il est congédié pour cause(s) juste(s) et suffisante(s) ;
- S'il est absent du service pour une période excédant trente- six (36) mois dans le cas de mise à pied;
- S'il s'absente à cause d'un accident couvert par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ), pour une période continue qui excède trente-six (36) mois ;
- S'il est absent suite à un accident ou pour maladie, que ce soit une lésion professionnelle ou non, pour une période de plus de trente-six (36) mois ;
- S'il est absent pour trois (3) jours consécutifs ou plus sans motif valable ou sans avis ;

8.03 Promotions

Dans tous les cas de promotion, de transfert ou d'ouverture de poste au sein de l'unité de négociation, l'habileté, l'aptitude pour exécuter le travail et la capacité physique pour exécuter le travail seront pris en considération. Dans l'éventualité où les critères énoncés sont égaux, l'ancienneté prédominera. Un salarié en probation n'est pas autorisé à appliquer sur un autre poste.

Dans l'éventualité, qu'un salarié transfère sur un autre poste, il obtiendra le salaire classe 2 prévu à l'Annexe A.

8.04 Toute nouvelle position permanente ou vacante que l'employeur désire combler, ceci incluant un poste nouvellement créé, devra être affichée pendant cinq (5) jours ouvrables dans les endroits accessibles à la vue des employés afin de donner avantage auxdits employés actuels de faire application. Une copie de cet avis sera aussi envoyée au syndicat et au président du syndicat ou à son remplaçant. Les employés intéressés devront faire part par écrit de leur demande à l'employeur dans ce même délai.

8.05 a) Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure. Toutefois, si un employé ayant moins d'ancienneté doit être affecté temporairement dans une tâche permanente, l'expérience acquise par ce dernier dans cette tâche ne pourra être invoquée en sa faveur contre un employé plus ancien, dans un cas de promotion.

b) Si après une période d'entraînement de dix (10) jours et période d'essai de travail de vingt (20) jours. L'employé ne se qualifie pas, ou s'il ne désire plus le poste, il retournera à son poste antérieur avec tous ses droits et privilèges. Dans l'éventualité où l'employé décide de son propre chef de retourner à son poste, il ne pourra plus poser sa candidature à une promotion pendant une durée minimale de six (6) mois.

8.06 a) Les emplois temporairement vacants du fait qu'un employé est en vacances ou un employé se rapporte malade avec un certificat de médecin ou qu'un employé est absent avec permission seront considérés comme des positions vacantes temporairement pour une période allant jusqu'à trois (3) mois de calendrier.

b) Lorsqu'un poste est vacant pour cause de maladie pour une période de plus de trois (3) mois, le poste sera offert aux employés dans la même tâche. Au retour de l'employé, il retourne à son poste d'origine sans aucune perte d'ancienneté.

- c) Avant de partir en vacances, ou absence autorisée d'au plus trente (30) jours de calendrier, un employé peut poser sa candidature pour une tâche à laquelle il est intéressé et qui pourrait devenir vacante durant son absence. Il sera considéré comme postulant à cette tâche si elle est affichée durant ses vacances ou absences autorisées.

8.07 Réduction de personnel

Dans le cas de réduction de personnel, l'employé dont l'ancienneté est de moindre durée dans son poste affecté recevra un avis de mise à pied. Par contre, celui-ci pourra déplacer un autre employé d'un autre poste ayant moins d'ancienneté, s'il y a les qualifications requises pour exécuter ce poste.

- 8.08 De plus, tout employé affecté par une mise à pied sera, dans la mesure du possible, avisé par écrit, et ce, individuellement au moins une (1) semaine avant celle-ci. Sinon, l'employeur paiera l'indemnité selon les normes applicables.

- 8.09 Un employé ayant l'intention d'en déplacer un autre devra aviser le contremaître de l'employeur dans les deux (2) jours ouvrables après avoir été avisé de sa mise à pied. À défaut par l'employé d'avoir donné cet avis, il sera considéré comme ayant accepté la mise à pied et il n'aura plus le droit de déplacer un autre employé.

- 8.10 L'employé ainsi déplacé aura les mêmes droits aux mêmes conditions et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon son ancienneté déplacer un autre employé. Dans ce cas, cet employé sera mis à pied et son nom sera placé sur la liste de rappel.

- 8.11 L'employé ainsi déplacé reçoit le salaire affecté à l'occupation de l'employé tel que stipulé dans la convention collective, à l'annexe A.

8.12 Rappel

Dans les cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente et que l'employeur désire pourvoir, celui-ci devra le faire en suivant l'ordre d'ancienneté établi au paragraphe 8.07, lequel sera observé en sens inverse.

- 8.13 La liste de rappels contient le nom de tous les salariés en mise à pied par ordre d'ancienneté.

- 8.14 L'employeur notifiera les employés mis à pied par lettre recommandée de la date à laquelle ils doivent retourner au travail. Un avis sera envoyé à chaque employé à sa dernière adresse connue de l'employeur. L'employé notifiera l'employeur de tout changement d'adresse. L'employeur ne sera pas responsable envers

l'employé qui n'aura pas reçu son avis parce que ce dernier n'a pas avisé l'employeur de son changement d'adresse.

8.15 Si un employé ne se présente pas au travail à la date spécifiée dans l'avis de rappel de l'employeur, laquelle ne sera pas plus tôt que dix (10) jours ouvrables après la date de réception de cet avis par lettre recommandée, l'employé sera considéré comme ayant démissionné à compter de la date de l'envoi de l'avis de l'employeur.

8.16 Employés promus en dehors de l'unité de négociation

a) Pour conserver leurs droits d'ancienneté, les salariés qui ont été transférés hors de l'unité d'accréditation et demeurent à l'emploi de l'entreprise doivent réintégrer l'unité d'accréditation pour une période cumulative de trois (3) mois pendant la durée de cette présente convention collective. Après cette période de temps, il perd son ancienneté.

b) Pendant la période de temps précitée, l'employé continue de verser la cotisation syndicale laquelle est équivalente au montant de la dernière cotisation payée par cet employé alors qu'il était dans l'unité. De plus, l'employé peut, en tout temps, réintégrer l'unité de négociation dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion, et ce en fonction de ses droits d'ancienneté, à la condition qu'il le fasse à l'intérieur du délai prévu au paragraphe précédent.

8.17 L'Employeur peut, en tout temps, mettre fin à l'emploi d'un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation et cette décision ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief, tout arbitre étant sans juridiction pour l'entendre. Exception : congédiement reliée à la charte des droits et libertés de la personne.

8.18 Le salarié absent, dont le poste a été pourvu selon la procédure pour pourvoir un poste vacant, reprend son poste à son retour au travail et chaque salarié affecté retrouve le poste qu'il occupait avant que ne soit pourvu le poste du salarié absent. La procédure de déplacement s'applique lorsque les effectifs ne sont pas les mêmes au retour du salarié que ce qu'ils étaient au début de son absence.

8.19 Exemption à l'ancienneté

Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail ou d'une limitation fonctionnelle peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. L'employeur fera tout son possible pour leur donner la préférence pour du travail qu'ils peuvent accomplir, en fonction de nos besoins opérationnels.

ARTICLE 9 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

9.01 Toute mécontente au sujet de l'interprétation, de l'application et d'une prétendue violation de l'une des dispositions de cette convention est assujettie à la procédure de griefs.

9.02 Les parties à la présente convention conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les plaintes et les griefs le plus rapidement possible. Un employé ou un groupe d'employés ou encore le syndicat peut soumettre des griefs sur la convention elle-même ou toute autre entente formelle entre les deux (2) parties. Le syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

9.03 Les griefs doivent être présentés dans les quinze (15) jours ouvrables, à compter de la date où survient l'événement qui donne lieu au grief ou à compter du moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance.

9.04 Première étape

Tout employé qui prétend avoir été victime d'une violation de la présente convention discute de sa plainte avec le contremaître ou son remplaçant, et ce, en présence d'au moins un (1) membre du comité de relation de travail. Les parties reconnaissent l'importance d'une discussion complète entre le contremaître ou son remplaçant et l'employé pour clarifier les malentendus, maintenir des relations de travail harmonieuses et par conséquent, s'efforcer de régler la plainte à ce stade. Par la suite, dans les trois (3) jours ouvrables suivants la discussion précitée, le contremaître ou son remplaçant transmet à l'employé sa réponse écrite.

Au cours des procédures de griefs, l'employeur et le syndicat observeront les délais spécifiés pour ce qui est des contestations et des réponses. Tout grief auquel l'employeur n'a pas répondu dans les délais prescrits peut être soumis par le syndicat à l'étape suivante.

A défaut de répondre ou suite à la réponse du contremaître ou de son remplaçant, si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, soumettre un grief écrit au directeur des opérations ou son remplaçant.

Deuxième étape

Sur réception du grief, le directeur des opérations ou son remplaçant doit rencontrer l'employé et un membre du comité de relation de travail dans un délai de 10 jours ouvrables. Il informe le syndicat par écrit de sa décision dans les cinq (5) jours suivant cette rencontre.

S'il n'y a pas de règlement à la satisfaction du plaignant ou du syndicat, le grief sera alors soumis à l'arbitrage comme stipulé à l'article 10.

9.05

- a) Les samedis, dimanches, jours de congé hebdomadaires et congés fériés reconnus par la présente convention ne sont pas inclus dans les délais dans lesquels un grief doit être déposé ou dans lesquels une action quelconque doit être prise à l'une des étapes prévues à la clause 9.04
- b) Les délais prescrits peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- c) Toute erreur technique dans la rédaction du grief n'invalide pas ce grief pourvu que telle erreur soit corrigée avant de procéder à l'étape suivante.

9.06

Toute discussion relative au règlement d'un grief doit avoir lieu pendant les heures normales de travail.

9.07

- a) Le syndicat peut utiliser la procédure de grief pour régler les griefs relatifs à une prétendue violation par l'employeur des obligations qu'il a contractées en vertu de la présente convention collective. La procédure de règlement de tels griefs peut être commencée à la deuxième étape. Au cours des procédures de tels griefs, l'employeur et le syndicat observent les délais spécifiés pour ce qui est des contestations et des réponses.
- b) Si les faits allégués donnant ouverture à un grief mettant en cause plusieurs employés sont identiques et si le remède recherché est le même, la décision sur le grief d'un des employés en cause s'applique à tous ceux qui ont droit à une telle décision sans qu'il soit nécessaire pour chaque employé de présenter un grief individuel.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.00

- a) Tout grief qui a procédé jusqu'à la fin de la deuxième étape et qui n'a pas été réglé à cette étape peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la date de réception de la décision de la deuxième étape ou de l'expiration des délais prévus. Si tel est le cas, le syndicat en avise l'employeur par lettre spécifiant le grief ainsi appelé à l'arbitrage.

b) Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis qu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente dans ce délai de trente (30) jours, le syndicat envoie à l'employeur trois (3) choix d'arbitre. Si l'employeur n'est pas d'accord avec ces choix d'arbitre, il peut retourner au syndicat trois (3) choix d'arbitre. Si les deux parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le syndicat fera la demande de nomination d'arbitre en vertu du code du travail auprès du Ministère du travail.

- 10.01 L'arbitre n'a que le pouvoir et l'autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief, mais il n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer d'aucune façon les dispositions de la présente convention ou d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision qui ne soit pas conforme aux conditions et dispositions de la présente convention.
- 10.02 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 10.03 Les frais et la rémunération de l'arbitre sont partagés également par les parties.

ARTICLE 11 – LIBÉRATION SYNDICALE

- 11.00 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accordera une absence avec permission aux délégués du syndicat dans le but de participer aux congrès et aux conférences du syndicat et d'assister à des cours de formation ou pour leur permettre de vaquer à leurs occupations syndicales. La permission de s'absenter se limitera pour une (1) personne à la fois et la durée de l'absence sera d'un maximum de trois (3) jours. Si les opérations le permettent, l'employeur autorisera une (1) personne additionnelle. Le syndicat avisera l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance par écrit et indiquera le nom de l'employé qui désire s'absenter et la durée de leur absence. Une réponse est donnée au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande. De plus, il est entendu que l'employeur accordera cette absence au maximum 2 fois par année.

Lors des libérations syndicales prévues au présent article, l'Employeur paie les heures non travaillées des représentants du Syndicat, des membres des comités reconnus et des délégués. Le Syndicat rembourse ces heures à l'Employeur à la fin du mois. Lors de ce paiement, l'Employeur peut charger au maximum des frais de 37,39% pour l'ensemble des charges (charges sociales, bénéfices). Cependant, l'Employeur assume la rémunération des représentants du Syndicat lors de tout comité conjoint (Employeur-Syndicat).

11.01 Comité de négociation

Lors de négociation pour le renouvellement de la convention collective, deux (2) officiers du syndicat ont le droit de s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation. Les deux officiers pourront s'absenter du travail sans perte de salaire pour une (1) journée pour préparer la négociation.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.00 L'employeur va appliquer le principe de la progression des sanctions selon l'échelle suivante pour des infractions de même nature, à moins que les circonstances justifient une suspension ou un congédiement immédiat. Aucun salarié ne sera réprimandé par écrit, suspendu ou congédié autrement qu'en présence d'un représentant syndical:-

- a) Avertissement verbal;
- b) Avertissement écrit ;
- c) Suspension;
- d) Congédiement

La suspension sans solde pour fin d'enquête ne doit pas dépasser dix (10) jours travaillés.

12.01 Un grief à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement peut débiter à la deuxième étape.

12.02 Sauf pour ce qui est des avertissements verbaux, toute mesure disciplinaire doit être remise en main propre à un employé au plus tard dans les quinze (15) jours travaillés suivant l'infraction ou la connaissance de l'infraction. L'avis écrit doit spécifier clairement la raison de la mesure disciplinaire. Une copie de cette mesure va être envoyée au syndicat. Ce délai peut être prolongé avec entente entre les parties.

12.03 Un employé qui est appelé à rencontrer son supérieur immédiat ou autre personne de la direction afin de discuter de mesures disciplinaires ou d'établir la responsabilité dans le cas d'un accident ou autres, sera accompagné d'un délégué, à moins qu'il refuse explicitement la présence d'un délégué.

12.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- 12.05 Une suspension n'interrompt pas la durée du service continu d'un salarié.
- 12.06 La signature sur tout avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part du salarié concerné.
- 12.07 Un avertissement écrit est retiré du dossier d'un employé s'il s'écoule un (1) an sans récidive d'une infraction de même nature méritant, soit un avertissement écrit, soit une autre suspension. En tout temps, tout employé a le droit de vérifier son dossier personnel, en présence d'un représentant du syndicat, s'il le désire.

ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 13.00 Lorsqu'un appareil désuet est remplacé par un appareil plus moderne ou qu'un nouvel appareil est introduit dans l'entreprise ou encore qu'une nouvelle technologie est introduite dans l'entreprise, alors l'employeur entraîne l'employé concerné pour la période de temps nécessaire à sa formation. De plus, un tel entraînement doit se faire pendant les heures normales de travail de l'employé et tel employé est rémunéré au taux établi de la tâche pendant la durée de tel entraînement.

ARTICLE 14- SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 14.00 L'employeur et le syndicat conviennent qu'ils désirent maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène en vue de prévenir les accidents et les maladies professionnelles.
- 14.01 L'employeur prend les dispositions adéquates et nécessaires concernant la sécurité, la santé et l'hygiène des employés durant les heures de travail et il maintient la propreté des facilités d'hygiène au site d'Orica.
- 14.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour encourager les employés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé. Les parties conviennent, de plus, que les pertes par accident sont réduites au moyen d'une bonne gestion et à la participation active de tous les employés. Ceux-ci doivent s'acquitter de leurs tâches conformément aux procédures et règlements établis.
- 14.03 a) L'employeur reconnaît un comité paritaire de sécurité, composé de deux (2) représentants nommés par chacune des parties. Pourront se joindre au besoin un représentant d'un secteur dont il sera discuté.

- b) Le comité se réunit à chaque trimestre ou à la demande de l'une ou l'autre des parties pour étudier les pratiques et les règles de sécurité en rapport avec la sécurité et la santé, pour formuler les changements suggérés à ces pratiques et ces règles et pour analyser les circonstances entourant un accident de travail. Une copie du rapport de telles rencontres est remise aux représentants syndicaux du comité paritaire dans les soixante-douze (72) heures.
- c) Les rencontres du comité paritaire se tiennent pendant les heures régulières de travail. Les membres syndicaux du comité paritaire sont réputés être au travail et sont rémunérés à leur taux horaire régulier applicable lorsqu'ils participent à ces rencontres. Si ces rencontres se tiennent en dehors des heures de travail, les employés seront rémunérés à leur taux régulier pour les heures effectivement faites.

14.04 Une enquête est effectuée lors de tout événement entraînant une perte de temps, un cas médical ou lors d'un événement qui aurait pu avoir des conséquences sérieuses. L'employeur va demander la présence d'un délégué du syndicat pour effectuer une telle enquête. Celui-ci est alors réputé être au travail et est rémunéré au taux horaire applicable pour la durée de l'enquête.

Selon la loi, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. Il ne peut pas exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne (ex. : un pompier en service). Il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur), et lui donner les raisons de son refus de travail. Il doit rester disponible sur les lieux de travail, pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.

L'employeur convoque le représentant du travailleur (représentant à la prévention, représentant syndical ou travailleur désigné). L'employeur et le représentant du travailleur examinent la situation et proposent des solutions pour apporter des corrections.

Si l'employeur et le représentant du travailleur ne s'entendent pas sur le danger ou la solution, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. Si le travailleur croit que le danger est toujours présent, il peut maintenir son refus et demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. L'inspecteur de la CNESST détermine si le danger justifie le refus. Sa décision prend effet immédiatement. Elle doit être suivie même si les parties ne sont pas d'accord. L'employeur et le travailleur, ou son représentant peuvent toutefois demander une révision de la décision auprès de la CNESST.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer le travailleur qui exerce son droit de refus. Il doit informer le remplaçant du refus des motifs du refus. Ce travailleur peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.

Le travailleur ne peut pas être congédié parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire et aucune sanction ne peut lui être imposée. Si l'employeur considère que le travailleur abuse de ce droit, c'est lui qui doit en faire la preuve.

14.05 Un employé qui subit une lésion professionnelle le rendant incapable d'exercer son emploi au cours de cette journée est payé pour les heures qu'il aurait travaillées, n'eût été cette lésion.

14.06 Aucune perte de salaire n'est encourue par un employé qui perd des heures régulières de travail pour une visite chez le médecin à la suite d'une lésion professionnelle, lorsque la Commission de la Santé et Sécurité au Travail n'accorde aucune compensation pour le temps requis pour une telle visite. Dans la mesure du possible, l'employé va tenter de prendre ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

14.07 Dans les cas d'absence pour un employé pour maternité, paternité, libération syndicale, accident de travail ou maladie industrielle et dans les cas d'absence pour maladie et accident non occupationnel, cet employé continuera à accumuler son ancienneté. Celui-ci n'est pas éligible à recevoir les items décrits à l'article sur les vêtements et équipements protecteurs ainsi qu'à toute prime ou allocation.

14.08 Vêtements et équipements protecteurs

Les vêtements et les équipements protecteurs suivants sont fournis aux frais de l'employeur pour assurer les conditions de travail sécuritaires à ceux qui en ont besoin :

L'employeur fournit à chaque employé des gants de travail et des protecteurs de bruit et de poussière.

Si l'employeur ou la législation oblige le port de bottes de sécurité, celles-ci seront fournies, au besoin, aux frais de l'employeur.

L'employeur fournit aussi à chaque employé une paire de lunettes de sécurité ou verres de prescription de sécurité. Ces lunettes sont remplacées au besoin et gratuitement si elles étaient portées ou utilisées convenablement au moment où elles ont été perdues ou endommagées. Dans le cas d'abus, l'employeur se réserve le droit de refuser de remplacer des lunettes. Dans le cas de verres de prescription, ceux-ci seront remplacés gratuitement tous les deux (2) ans.

L'Employeur fournit aux salariés l'équipement protecteur qu'il leur demande de porter et tout équipement qu'il croit nécessaire pour éviter des blessures aux salariés. Voir la liste des équipements à l'annexe B.

14.09 L'employeur pourra assigner temporairement un employé, ayant subi un accident de travail à tout poste pouvant lui convenir dépendamment de ses limitations.

14.10 Aucun employé ne sera mis à pied à cause de l'assignation temporaire d'un travailleur. Lors d'un rappel au travail, un employé en assignation temporaire ne pourra prendre la place d'un autre travailleur.

ARTICLE 15- HORAIRE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.00 Les heures de travail sont régies par la Loi sur les normes du travail.

15.01 L'horaire de travail des employés est décrit parmi les horaires conventionnés dans le tableau ci- dessous.

Lundi au vendredi - 40 heures par semaine

	Jour		Soir		Nuit (dimanche au jeudi)	
Magasinier	4 :00	12 :00	12 :00	20:00	22 :00	6 :00
	6 :00	14 :00	14 :00	22:00		
	8 :00	16 :00				
Chauffeur-livreur	Horaires variés, selon les heures de livraisons requises**					
Commis de cours	8 :00	16 :00				
	10 :00	18 :00				
Opérateur MMU	Horaires variés, selon les heures de livraisons requises**					
Mécanicien	8 :00	16 :00				
	10:00	18 :00				

Cet horaire peut être revu après consultation avec le syndicat.

15.02 Distribution des voyages

L'employeur s'engage à fournir l'horaire de travail le jour avant la date de la livraison prévue, tout en prenant en considérant les points suivants, dans la mesure du possible :

- Par ancienneté;
- Selon la disponibilité de la main d'œuvre, les employés en congé planifié (congé flottant, temps en banque ou autre congé autorisé) ou en vacances ne sont pas considérés disponibles;
- Selon la disponibilité des produits
- Selon les heures de travail (conduite, repos) – Fiche journalière
- L'emplacement géographique

Cet article ne tient pas compte des ajouts de dernières minutes, soit après 15h la veille des voyages.

L'employeur s'engage à discuter avec le syndicat de toutes préoccupations liées à un client.

15.03 L'employeur et le syndicat conviennent d'entreprendre des discussions dans l'éventualité où l'horaire proposé engendrerait des problèmes.

15.04 L'employeur accorde deux (2) pauses café de 15 minutes payées et une (1) pause repas de 30 minutes payées. Le moment de la prise de ces pauses devra se faire afin de ne pas perturber les opérations dans la mesure du possible.

15.05 La semaine normale de travail sera du dimanche matin 00h01 au samedi soir 23h59.

Deux salariés du même poste peuvent échanger leur horaire de travail sur une base volontaire pourvu que ce changement n'engendre pas de surtemps et qu'ils avisent leur superviseur.

15.06 Tout travail exécuté en sus d'une journée normale de travail sera rémunéré au taux de 1 fois et demie (1.5) fois le salaire régulier pour les quatre (4) premières heures et à temps double par la suite.

Un salarié à qui l'on demande de travailler deux heures et plus, en sus d'une journée normale, a droit à une pause supplémentaire de 15 minutes et un repas payé par l'Employeur, jusqu'à un montant maximal de 20\$ (avec reçu).

15.07 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux de 1 fois et demie (1.5) le salaire régulier pour les 8 premières heures et à temps double par la suite.

15.08 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré à temps double.

Jours fériés

- a) Les jours fériés auront une allocation de congé d'une valeur de 8 heures.
- b) En plus de l'allocation de congé stipulée au paragraphe précédent, les employés travaillant un jour férié seront rémunérés comme suit :

Quart de jour, soir ou nuit

- i) Temps 1 fois et demie (1.5x) du taux horaire régulier pour les 8 premières heures
- ii) Temps double (2x) du taux horaire régulier pour plus de 8 heures

15.09 Attribution du temps supplémentaire pour la fin de semaine et pour besoin particulier du site

L'attribution du temps supplémentaire se fera en premier lieu par groupe de poste (selon l'annexe A), par ancienneté, parmi les salariés qui sont sur le registre de disponibilité. Le registre de disponibilité sera affiché à toutes les deux (2) semaines. Par la suite, dans les autres postes par ancienneté qui ont les qualifications pour effectuer le travail. Si le besoin en temps supplémentaire n'est pas comblé, l'employeur peut obliger le plus jeune en ancienneté dans ledit groupe de poste à effectuer le travail.

Un salarié qui se met disponible et qu'un horaire lui a été confirmé, celui-ci ne peut se retirer, à moins d'une urgence. Informé le superviseur dans les plus brefs délais.

Lorsque l'employeur requiert du temps supplémentaire durant la fin de semaine, les heures sont offertes à la personne de garde en premier lieu (si le salarié a la formation adéquate pour exécuter la tâche). Ensuite, la procédure normale est appliquée.

15.10 Les employés rappelés en dehors de leurs heures régulières de travail seront payés un montant minimum de:

- Quatre (4) heures (1.5) fois le taux régulier, ou;
- Le temps passé sur le site multiplié par une fois et demie (1.5) ou deux (2) fois selon les règles de la présente convention.

15.11 Heures en banque

Les salariés pourront mettre en banque un maximum de soixante (60) heures qu'ils pourront reprendre en temps entre le début décembre et la fin février avec

entente avec leur supérieur. À la discrétion de l'employeur, des cas exceptionnels peuvent être acceptés à l'extérieur de la période déniée à la reprise de temps.

Les salariés assignés au poste d'opérateur MMU et chauffeurs explosifs pourront mettre en banque un quarante (40) heures additionnelles, soit pour un montant maximum de cent (100) heures.

Cette banque peut être remplie plusieurs fois par année, cependant sans dépasser le maximum.

L'employeur paie les heures bancaquées non utilisées lors de la première paie du mois de mars. Le salarié peut demander le paiement de sa banque en tout temps au cours de l'année.

ARTICLE 16 – TAUX HORAIRE

16.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur paie à ses salariés les taux horaires indiqués à l'annexe « A ».

16.02 Rétroactivité

La rétroactivité vise tous les salariés au 1^{er} décembre 2024, incluant les salariés n'ayant plus de lien d'emploi.

La rétroactivité est payable au maximum trente (30) jours après la signature de la convention collective.

Le paiement est requis par chèque séparé et inclut un relevé détaillé.

16.03 a) Si un employé est appelé à remplacer un employé dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour les heures travaillées.

b) Si le taux de salaire de base de l'occupation à laquelle l'employé est assigné est plus bas que son taux de salaire normal, il conservera son salaire régulier.

16.04 Période de paie

Les employés devront être payés régulièrement tous les deux vendredis par dépôt direct à l'institution financière de leur choix individuel, pour la période se terminant le samedi précédent. Si l'un de ces vendredis est un jour férié, la paie pourra être remise la veille.

- 16.05 Aucun salarié ne recevra une rémunération supérieure au taux prévu à l'annexe des taux horaires, à moins d'une entente express à l'effet contraire entre les parties.
- 16.06 L'employeur remet aux salariés, en même temps que sa paie, un relevé de salaire électronique indiquant :
1. le nom de l'employeur ;
 2. le nom et prénom du salarié ;
 3. l'identification de l'emploi du salarié ;
 4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 5. le nombre d'heures payées au taux horaire ;
 6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
 7. la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées ;
 8. le taux horaire ;
 9. le montant du salaire brut;
 10. la nature et le montant des déductions opérées ;
 11. le montant net versé au salarié ;

Les salariés qui désirent avoir leur bordereau de paie en format papier pourront utiliser l'imprimante disponible au site.

ARTICLE 17 - VACANCES ANNUELLES

- 17.00 Les salariés à temps plein sont admissibles aux congés annuels payés. L'accumulation des congés annuels débute au moment de l'embauche sans aucune période d'attente pour les nouveaux employés. Les congés annuels augmentent au cours de la période de paie qui suit l'anniversaire de leur entrée en service.

L'année de référence pour les vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les congés annuels payés se calculent en fonction de l'année civile et sont détaillés dans le tableau ci-dessous.

Nombre d'années de service	Durée des vacances	Accumulation par période de paie	Plafond
< 3 ans de service	Trois (3) semaines / 120 heures	4,62 heures	160 heures
3-8 ans de service	Quatre (4) semaines / 160 heures	6,15 heures	200 heures
9-14 ans de service	Cinq (5) semaines / 200 heures	7,70 heures	240 heures
15-19 ans de service	Six (6) semaines / 240 heures	9,23 heures	280 heures
20+ ans de service	Sept (7) semaines / 280 heures	10,76 heures	320 heures

17.01 Calcul du paiement des vacances

Les congés annuels sont rémunérés en fonction du taux de salaire de base des salariés au moment où les congés sont pris. Les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées, pas plus que les rémunérations spéciales telles que les primes. Les congés annuels sont rémunérés dans le cadre du cycle normal de la rémunération des jours de travail normaux (c'est-à-dire du lundi au vendredi.) Il est convenu que les salariés recevront tout au moins les droits minimums prévus dans la réglementation en vigueur relative aux normes d'emploi. Advenant que la politique de vacances d'Orica soit modifiée pour le calcul du paiement des vacances, cette disposition serait appliquée dans la présente convention collective.

Aucune indemnisation financière n'est autorisée en substitution aux jours de congé annuels non utilisés.

En cas de cessation d'emploi, les employés seront rémunérés pour les congés annuels accumulés non utilisés et confirmés au moyen du système d'enregistrement de la paie.

17.02 Règle générale

Un salarié peut conserver en permanence un solde de congés annuels ne dépassant pas son accumulation annuelle plus quarante (40) heures, soit le « plafond d'accumulation ». L'accumulation est interrompue lorsque le plafond d'accumulation est atteint. L'accumulation des congés annuels se poursuit lorsque les heures de congés annuels sont épuisées afin que le solde soit inférieur au plafond d'accumulation.

17.03 Procédure du choix de vacances

Le choix des vacances s'effectue en respectant la liste d'ancienneté par secteur et devra être effectué entre le 15 mars au 30 avril.

Un maximum d'un (1) salarié à la fois par secteur est autorisé en tout temps pour les vacances. Si les opérations le permettent, le nombre de salarié à la fois par secteur pourrait être augmenté.

Trois (3) secteurs :

- Commis de cour - Entrepôt / magasiniers
- Opérateurs MMU – chauffeurs d'explosifs
- Mécaniciens

L'employeur offrira aux employés de cédule une séquence de deux (2) semaines de vacances lors du premier tour. Ensuite, le salarié pourra cédule ses vacances restantes lors du deuxième tour. Si un salarié n'a pas cédulé toutes ces vacances, il pourra le faire après que le deuxième tour soit complété (peut se faire après le 30 avril).

Dans l'éventualité où un employé libère une période de vacances, celle-ci sera attribuée en fonction de l'ancienneté.

Un salarié peut fractionner deux (2) semaines de vacances par année de référence.

17.04 Modification du choix de vacances

Le choix confirmé de vacances n'est pas modifiable sans le consentement du salarié. Le salarié qui désire annuler une ou des semaines de vacances doit aviser l'Employeur au moins treize (13) jours de calendrier avant la première journée de ses vacances.

ARTICLE 18- CONGÉS CHÔMÉS-PAYÉS

18.00 a) Chaque employé recevra, pour n'importe lesquels des congés ci-après mentionnés, une paie de congé égale au nombre d'heures de l'horaire régulier d'une équipe de travail, multipliées par son taux horaire régulier. Pour un salarié occupant un poste de chauffeur d'explosifs ou opérateur MMU recevra, pour n'importe lesquels des congés ci-après mentionnés, une paie au prorata des heures travaillées des deux (2) dernières semaines précédant un congé, minimum huit (8) heures et maximum dix (10) heures.

- Jour de l'an ;
- Vendredi saint
- Fête de la Reine
- Fête nationale ;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâce ;
- Jour de Noël;
- 26 décembre ;
- Trois (3) congés flottants

b) Les parties peuvent, par entente, changer la date d'observance d'un congé férié.

18.01 Congés flottants

La période de référence pour les congés flottants s'échelonne entre le 1er janvier au 31 décembre d'une année. Le salarié qui ne prend pas ses congés flottants est payé sur la première paie de janvier. Le salarié qui ne prend pas les trois (3) congés flottants, recevra le paiement d'un congé flottant additionnel, soit de huit (8) heures à son taux horaire régulier.

18.02 Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles, l'employé doit reprendre son férié avant de quitter ou à son retour, selon le quota disponible pour les vacances.

18.03 Travail un jour de congé

En plus de l'allocation de congé stipulée au paragraphe 18.00, les employés requis de travailler un jour férié seront rémunérés comme suit:

- 150 % de leur taux régulier pour les 8 premières heures ;
- 200 % de leur taux régulier plus de 8 heures ;

18.04 Congé de deuil

Lorsqu'un deuil se produit dans la proche famille, un congé autorisé payé peut être accordé, selon les circonstances et comme suit ou tel que prescrit par la loi en vigueur dans la juridiction où le salarié travaille :

Un salarié normalement inscrit à l'horaire pour travailler aura droit au permis d'absence de deuil suivant sur présentation d'une pièce justificative:

Dans le cas d'une absence pour préparer et/ou assister aux funérailles de son conjoint ou sa conjointe, son enfant, le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours avec salaire. Cela inclut les funérailles d'une fille ou d'un fils du conjoint de l'employé.

Dans le cas d'une absence pour préparer et/ou assister aux funérailles, d'une mère, un père, une sœur, un frère, une belle-mère, un beau-père ou un petit enfant, le salarié peut s'absenter du travail pendant 5 jours, dont trois (3) jours avec salaire, pendant la période s'échelonnant de la date du décès jusqu'à et y compris la date de l'enterrement final.

Dans le cas d'une absence pour préparer et/ou assister aux funérailles, d'une grand-mère, un grand-père, une belle-sœur, un beau-frère, un salarié peut s'absenter du travail pendant un (1) jour avec salaire pendant la période s'échelonnant de la date du décès jusqu'à et y compris la date de l'enterrement final.

Lorsque des prolongations non payées du congé pour deuil sont requises, elles seront accordées au cas par cas, à la discrétion de l'entreprise.

18.05 Congé parental

Orica s'engage à respecter les normes en vigueur

18.06 Sur réception d'un avis écrit de quatre (4) semaines et sous réserve de l'approbation du superviseur, un employé peut être autorisé à s'absenter, sans solde, pour suivre des cours de formation à une école reconnue à cet effet. De plus, l'employé conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une telle absence.

18.07 Aucune attestation médicale n'est exigée d'un employé qui est absent pour maladie si l'absence dure trois (3) jours ou moins. Cette attestation doit être exigée dès que l'employé l'informe de son absence. Advenant une absence pour laquelle des indemnités pourraient être accordées par le programme d'invalidité, l'employé

doit soumettre une attestation médicale selon le programme d'invalidité. Cet article n'a pas d'impact sur le délai de carence.

- 18.08 L'employeur prévoit une aide financière pour les employés appelés à exercer des fonctions de service judiciaire en augmentant leurs indemnités de juré d'un supplément, jusqu'à concurrence de leur rémunération normale.
- 18.09 Les employés reçoivent la différence entre les indemnités de juré prévues et le manque à gagner lors d'une absence du travail pour service judiciaire. Le manque à gagner sera calculé en fonction du salaire horaire normal, exclusion faite des primes de quart.
- 18.10 L'employeur s'engage à respecter les normes applicables concernant la prise de congé parental.

ARTICLE 19 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 19.00 L'employeur fournira des tableaux d'affichage pour les communiqués et aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux. Ni le syndicat ni les employés ne distribueront ou n'afficheront de la politique, des cartes, des avis ou d'autres sortes de publications sur la propriété de l'employeur, soit tel que prévu dans le présent article.

L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur ou casier barré.

ARTICLE 20 - PRIMES

Nom de la prime	Description	Montant	Prérequis
Prime de soir	Applicable aux heures travaillées de soir entre 16h00 et se terminant à 00h.	1,25 \$/heure	Être assigné au poste de magasinier
Prime de nuit	Applicable aux heures travaillées de nuit entre 00h00 et se terminant à 8h.	1,60 \$/heure	Être assigné au poste de magasinier
Prime lève tôt	Applicable aux heures travaillées entre 00h et se terminant à 6h	1,25 \$/heure	Être assigné au poste de chauffeur explosif et/ou opérateur MMU
Prime de formation	Applicable lorsqu'un employé effectue la formation d'un collègue	2,00 \$/heure	Être assigné au poste de chauffeur d'explosif et/ou opérateur MMU et/ou magasinier.
Prime de chef d'équipe	Applicable lorsqu'un employé est nommé chef d'équipe (à la discrétion de l'employeur)	1,50 \$/heure	
Prime d'aide au chantier	Applicable lorsqu'un employé est assigné à un voyage en carrière.	2,00 \$/heure	Être assigné au poste de chauffeur explosif.

Les primes sont ajoutés au taux indiqué à l'Annexe A, non avant le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 21 - ANNEXES

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 30 novembre 2027.

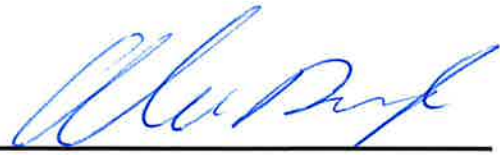
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.



Éric Dessureault
Directeur de territoire

UNIFOR



Alain Daigle
Président



Maxime Fournier
Superviseur du site, Senior



Daniel Chartrand
Représentant syndical



Angélique Richard
Directrice
Partenaire d'affaires ressources humaines



Kevin Verner
Représentant syndical



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord

ANNEXE « A » - SALAIRES

En vigueur le 1 ^{er} décembre 2024	Une augmentation sur le taux horaire de 5% rétroactivement.
En vigueur le 1 ^{er} décembre 2025	Une augmentation sur le taux horaire de 4%
En vigueur le 1 ^{er} décembre 2026	Une augmentation sur le taux horaire de 3.5%

Taux horaire en vigueur au 1^{er} décembre 2024

******Pour la première année de la présente convention collective, un ajustement de 0.75\$ est fait sur les taux horaires classe 1 pour les postes : chauffeur explosif, opérateur MMU et mécanicien.

Poste	Classe 1	Classe 2	Classe 3 Période de probation
Journalier	22,28 \$		
Magasinier	32,93 \$	31,28 \$	29,63 \$
Chauffeur explosif	** 34,83 \$	32,39 \$	30,74 \$
Commis de cour	34,11 \$	32,39 \$	30,69 \$
Opérateur MMU	** 36,07 \$	33,52 \$	31,75 \$
Mécanicien	** 38,41 \$	35,75 \$	33,87 \$
Si un employé est assigné à un poste dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour les heures travaillées.			

Mécanisme de progression entre les classes

- Classe 3 à classe 2 : après avoir complété la période de probation selon l'article 8.01
- Classe 2 à classe 1 : après avoir travaillé 1040 heures (classe 2).

Taux horaire en vigueur au 1^{er} décembre 2025

Poste	Classe 1	Classe 2	Classe 3 Période de probation
Journalier	23,17 \$		
Magasinier	34,25 \$	32,53 \$	30,82 \$
Chauffeur explosif	36,22 \$	33,69 \$	31,97 \$
Commis de cour	35,48 \$	33,69 \$	31,92 \$
Opérateur MMU	37,51 \$	34,86 \$	33,02 \$
Mécanicien	39,95 \$	37,18 \$	35,23 \$
Si un employé est assigné à un poste dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour les heures travaillées.			

Mécanisme de progression entre les classes

- Classe 3 à classe 2 : après avoir complété la période de probation selon l'article 8.01
- Classe 2 à classe 1 : après avoir travaillé 1040 heures (classe 2).

Taux horaire en vigueur au 1^{er} décembre 2026

Poste	Classe 1	Classe 2	Classe 3 Période de probation
Journalier	23,98 \$		
Magasinier	35,44 \$	33,67 \$	31,89 \$
Chauffeur explosif	37,49 \$	34,87 \$	33,09 \$
Commis de cour	36,72 \$	34,87 \$	33,04 \$
Opérateur MMU	38,82 \$	36,08 \$	34,18 \$
Mécanicien	41,34 \$	38,48 \$	36,46 \$
Si un employé est assigné à un poste dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour les heures travaillées.			

Mécanisme de progression entre les classes

- Classe 3 à classe 2 : après avoir complété la période de probation selon l'article 8.01
- Classe 2 à classe 1 : après avoir travaillé 1040 heures (classe 2).

ANNEXE « B » - LISTE DES VÊTEMENTS

MÉCANICIEN	Fréquence	Qté
Pantalon Cargo	1 an	4
T-Shirt avec broderie Orica	1 an	4
Coverall avec bandes réfléchissantes	1 an	1
Parka avec bandes réfléchissantes avec broderie Orica	2 ans	1
Chemise doublée avec capuchon et bandes réfléchissantes	1 an	1
Manteau de pluie avec bandes réfléchissantes	3 ans	1
Salopette (chienne) été et hiver	1 an	5

EXPÉDITION/MAGASIN/CHAUFFEUR	Fréquence	Qté
Pantalon Cargo	1 an	4
Pantalon Cargo double	1 an	2
Bermuda Cargo double	1 an	2
T-shirt Orica manche courte ou manche longue avec bandes réfléchissantes et broderie Orica	1 an	5
Veste coton avec broderie Orica	3 ans	1
Chemise doublée avec capuchon et bandes réfléchissantes	1 an	1
Combinaison thermos (bas) – Expédition seulement	1 an	2
Combinaison thermos (haut) – Expédition seulement	1 an	2
Bas Thermos – Expédition seulement	1 an	4
Parka avec bandes réfléchissantes avec broderie Orica	2 ans	1
Manteau de pluie avec bandes réfléchissantes	3 ans	1
Salopette (chienne) été et hiver***	1 an	1
Bottes d'hiver	1 an	1
Lunette teintée (avec prescription)	Au besoin	1

***La première année 3 salopettes, et par la suite une (1) à chaque année.

- a) Tous les employés auront une paire de bottes de sécurités par année.
- b) Tous les employés auront une paire de pantoufle (slip on) et bottes d'eau aux deux (2) ans.
- c) Possibilité de remplacer le parka et manteau de pluie par le manteau 5 en 1.
- d) Le 1^{er} octobre est la date qui détermine quand débute la période pour avoir accès aux vêtements.
- e) Un salarié qui désire se procurer des vêtements en surplus de ceux déjà accordés pourra se les procurer au même prix qu'Orica.

ANNEXE « C »

LISTE D'ANCIENNETÉ PAR DÉPARTEMENT

Secteur : Entrepôt / magasinier – Commis de cour			
Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Descoteaux, Michel	2006-11-01	Magasinier
2	Milliere, Emmanuelle	2007-05-28	Magasinier
3	Chartrand, Daniel	2011-06-27	Magasinier
4	Boily, Francois	2014-06-09	Magasinier
5	Aube, Luc	2017-05-23	Magasinier
6	Laquerre, Martin	2020-08-31	Magasinier

Secteur : Entrepôt / magasinier – Commis de cour			
Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Morin, Mathieu	2024-09-25	Commis de cour

Secteur : Garage / mécanicien			
Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Charron, Maxime	2022-07-11	Mécanicien
2	Gagnon, Nicolas	2023-05-16	Mécanicien

Secteur : Chauffeur explosif/ opérateur MMU			
Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Pagé, Mario	2006-02-15	Opérateur MMU
2	Verner, Kevin	2020-03-16	Opérateur MMU
3	Dorion, Éric	2023-12-11	Opérateur MMU
4	Veillette, Joel	2024-02-05	Opérateur MMU
5	Leclair, David	2024-04-22	Opérateur MMU

Secteur : Chauffeur explosif/ opérateur MMU			
Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Laroche, Yves	2024-06-02	Chauffeur explosifs
2	Vaillancourt, Pier-Luc	2024-07-17	Chauffeur explosifs
3	Clément, Dominic	2024-07-29	Chauffeur explosifs
4	Barajas Duran, Aran Jafet	2024-09-03	Chauffeur explosifs

LISTE D'ANCIENNETÉ – SITE

Rang	Nom	Date d'ancienneté	Département
1	Pagé, Mario	2006-02-15	Opérateur MMU
2	Descoteaux, Michel	2006-11-01	Magasinier
3	Milliere, Emmanuelle	2007-05-28	Magasinier
4	Chartrand, Daniel	2011-06-27	Magasinier
5	Boily, Francois	2014-06-09	Magasinier
6	Aube, Luc	2017-05-23	Magasinier
7	Verner, Kevin	2020-03-16	Opérateur MMU
8	Laquerre, Martin	2020-08-31	Magasinier
9	Charron, Maxime	2022-07-11	Mécanicien
10	Gagnon, Nicolas	2023-05-16	Mécanicien
11	Dorion, Éric	2023-12-11	Opérateur MMU
12	Veillette, Joel	2024-02-05	Opérateur MMU
13	Leclair, David	2024-04-22	Opérateur MMU
14	Laroche, Yves	2022-07-18 (Transfert :2024-06-02)	Chauffeur explosifs
15	Vaillancourt, Pier-Luc	2024-07-17	Chauffeur explosifs
16	Clément, Dominic	2024-07-29	Chauffeur explosifs
17	Barajas Duran, Aran Jafet	2024-09-03	Chauffeur explosifs
18	Morin, Mathieu	2024-09-25	Commis de cour

LETTRE D'ENTENTE #1
Entre
ORICA Canada INC.
(ci-après appelée l' « employeur »)
Et
UNIFOR
(ci-après appelé le « syndicat »)

Attendu que les parties conviennent que la présente lettre fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur;

Attendu que la présente lettre sera déposée au Ministère du Travail;

Les parties s'entendent sur ce qui suit

L'employeur s'engage à mettre à la disposition des employés des avantages sociaux, tels qu'un plan d'assurances collectives et régime de retraite, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Toutefois, l'employeur se réserve le droit de modifier les divers avantages sociaux en tout temps.

L'employeur offre la possibilité de la déduction sur la paie pour un CELI et/ou REER FTQ.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.

UNIFOR



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord



Alain Daigle
Président

LETTRE D'ENTENTE #2
Entre
ORICA Canada INC.
(ci-après appelée l' « employeur »)
Et
UNIFOR
(ci-après appelé le « syndicat »)

Attendu que les parties conviennent que la présente lettre fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur;

Attendu que la présente lettre sera déposée au Ministère du Travail;

Les parties s'entendent sur ce qui suit

Pendant la période entre le début décembre et la fin février, lorsque les véhicules sont sur un entretien planifié, décontamination ou toute autre réparation, l'article 15.02 ne s'applique pas. Le salarié peut être assigné sur une autre tâche ou prendre des vacances ou du temps en banque.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.

UNIFOR



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord

Alain Daigle
Président

LETTRE D'ENTENTE #3
Entre
ORICA Canada INC.
(ci-après appelée l' « employeur »)
Et
UNIFOR
(ci-après appelé le « syndicat »)

Attendu que les parties conviennent que la présente lettre fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur;

Attendu que la présente lettre sera déposée au Ministère du Travail;

Les parties s'entendent sur ce qui suit

Jusqu'à la transition complète vers le nouveau site du Mont-Chatham, l'article 1 – Reconnaissance demeure en vigueur pour l'établissement de Blainville : (380, montée St-Isidore, Blainville, Qc J7E 4H5).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.

UNIFOR



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord

Alain Daigle
Président

LETTRE D'ENTENTE #4
Entre
ORICA Canada INC.
(ci-après appelée l' « employeur »)
Et
UNIFOR
(ci-après appelé le « syndicat »)

Attendu que les parties conviennent que la présente lettre ne fait pas partie intégrante de la convention collective;

Attendu que la présente lettre sera déposée au Ministère du Travail;

Les parties s'entendent sur ce qui suit

Cette présente lettre d'entente est applicable seulement aux employés suivants : Emmanuel Milliere, Luc Aubé et François Boily. Comme les descriptions pour les primes de nuit et de soir seront modifiées à la signature de la convention collective. L'Employeur est d'accord pour maintenir les mêmes conditions applicables aux primes pour ces employés, et ce jusqu'à ils changent de quart de travail ou poste prévu à l'Annexe A.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.

UNIFOR



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord

Alain Daigle
Président

LETTRE D'ENTENTE #5
Entre
ORICA Canada INC.
(ci-après appelée l' « employeur »)
Et
UNIFOR
(ci-après appelé le « syndicat »)

Attendu que les parties conviennent que la présente lettre fait partie intégrante de la convention collective présentement en vigueur;

Attendu que la présente lettre sera déposée au Ministère du Travail;

Les parties s'entendent sur ce qui suit

À la signature de la convention collective, les employés recevront un boni,
soit un montant brut de \$750.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 7 jour de mai 2025.

ORICA CANADA INC.

UNIFOR



Kent Hoots
Vice-Président, Amérique du Nord

Alain Daigle
Président