

No.

6523-02

NOM

Myriad Heterogents Inc.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31016287	820317

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MYRIAD DETERGENTS INC	830101	810617	3760
A2				Employeur
A3	44 DORCHESTER QUEBEC	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal G1K5Y2		Q06523002000014	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. EMBL MYRIAD	3760		
A5	DETERGENTS production	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
A13	A14	A15	A16	Municipalité	Région	A19	A20	A21	A22	A23
01	01	08	528	2014	030	4	00	07		24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (promotrice) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un établissement syndical un certifié 02 Un employeur un établissement plus synd plus certifié 03 Un employeur plus établissement syndical un certifié 04 Un employeur plus établissement synd plus certifié 05 Plus employeur un établissement synd plus certifié 06 Plus employeur plus établissement synd plus certifié 07 Plus employeur plus établissement plus synd plus certifié	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant international 12 Indépendant national 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheron et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
A6	0016	820420				0014				

'31 AOU 18 14 20

6523-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MYRIAD DETERGENTS INC.,
44, Dorchester,
Québec 2.

Ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET:



SYNDICAT DES EMPLOYES DE MYRIAD
DETERGENTS (C.S.N.),
155 est, Boulevard Charest,
Québec 2.

Ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

'82 MAR 17 15 36

COPIE CONFORME
sm

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi, couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.

L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme mandataire de tous les salariés étant reconnus pour couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour discuter des conditions non-prévues à la convention collective.

ARTICLE 2

COOPERATION ET BUT

2.01

L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre des parties.

2.02

L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiennent les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.

2.03

Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

3.02

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le syndicat reconnaît qu'il appartient à la direction le droit de diriger et d'administrer son entreprise.

3.03

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

3.04

L'employeur s'engage à respecter les Lois et Règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité de ses travailleurs.

ARTICLE 4

NON-DISCRIMINATION

4.01

La Compagnie n'utilise aucune mesure disciplinaire envers un ou des salariés régis par cette convention, à cause de leur race, couleur, langue, convictions syndicales ou politiques, ou des fonctions qu'ils ont dans le cadre du syndicat ou des organismes syndicaux affiliés.

Cependant, si les activités ou gestes posés par ce ou ces salariés nuisaient à la bonne marche ordonnée des affaires de la Compagnie, celle-ci pourra prendre les mesures disciplinaires qu'elle jugera appropriées.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié régi par la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.02 Tout nouveau salarié régi par la convention doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.03 Si un salarié cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.
- 5.04 L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms et adresses de tous les salariés mis à pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés, avec leur salaire et la date de leur embauche.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE

- 6.01 La Compagnie doit remettre, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la réception au syndicat, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par le syndicat ou un bordereau de la Compagnie contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli, la remise est faite à l'ordre du syndicat à sa place d'affaires.
- 6.02 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la Compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie, à compter du début de la période de paye qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la Compagnie.
- 6.03 La Compagnie ne sera pas tenue responsable ou liée, financièrement ou autrement, soit au syndicat ou à tout employé, pour avoir fait des déductions ou remises incorrectes ou inexactes. Cependant, de telles erreurs devront être rectifiées par des ajustements subséquents. Il est entendu que le syndicat indemniserà et dédommagera la Compagnie de et contre toute réclamation qui pourrait être faite par un employé ou des employés pour des montants déduits des salaires, tel que prévu ici et dont la remise a été faite au syndicat.

- 6.04 L'employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4, de chaque salarié, le montant total des cotisations syndicales perçues pour l'année.

ARTICLE 7

AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Le syndicat a droit d'afficher, sur un tableau fourni par l'employeur et à la vue des salariés, tout avis concernant les activités du syndicat.

ARTICLE 8

ABSENCES PERMISES

- 8.01 Les représentants du syndicat, autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
1. discussions entre l'employeur et ses salariés, relatives à ses griefs;
 2. réunions de comités de relations patronales-ouvrières dans l'établissement où travaille le salarié;
 3. rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention collective, en autant qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné. Telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu dans un délai maximum de vingt-quatre (24) heures après la demande;
 4. la négociation et la conciliation de la convention collective, au maximum deux (2) salariés;
- 8.02 Les représentants du syndicat, autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de l'audition de griefs par l'arbitre.
- 8.03 Le ou les employés concernés devront cependant aviser leur supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de leur absence projetée de façon à ne pas causer de chambardements inutiles des opérations de la Compagnie.
- 8.04 Un officier du syndicat peut s'absenter pour fins d'activités syndicales, sans solde, après un avis de quarante-huit (48) heures à l'employeur, pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 9

REPRESENTATION

- 9.01 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir, après qu'il aura obtenu la permission du directeur général ou du trésorier de la Compagnie ou, en leur absence, de leur représentant autorisé, de pénétrer dans les établissements de l'employeur.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour la Compagnie depuis la date de son embauchage.
- 10.02 Tout employé avant d'obtenir son embauchage permanent et acquérir de l'ancienneté doit avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours; durant la période d'essai, il n'acquiert aucune ancienneté. Son ancienneté est alors rétroactive à sa date d'embauche.
- 10.03 L'ancienneté s'accumule durant les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'employeur.
- 10.04 Perte d'ancienneté
Un employé perdra toute ancienneté si:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est renvoyé pour juste cause;
 - c) s'il néglige de se présenter au travail ou de donner une raison motivée en dedans de cinq (5) jours de la date du rappel qui lui sera fait par télégramme ou par messenger, à sa dernière adresse connue;
 - d) il a été licencié pendant douze (12) mois consécutifs;
 - e) après trois (3) mois, s'il occupe un poste non couvert par la convention collective;
 - f) s'il est devenu incapable d'accomplir sa tâche décrite à cette convention à cause de son état physique, tel que constaté après examen médical et s'il ne peut accomplir la tâche dans un poste vacant;
- 10.05 Dans les cinq (5) premiers jours de chaque semestre, la Compagnie remet au syndicat la liste de ses salariés en y spécifiant leur ancienneté. La liste d'ancienneté peut être corrigée durant une période de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage. En cas d'erreur, la liste est corrigée en conformité avec la procédure du grief. Dans le cas d'employés en vacances ou en congés autorisés, la limite de temps ici stipulée pour contester la date d'ancienneté, commence le jour de leur retour au travail.

ARTICLE 11

PROMOTION - TRANSFERT - MISE A PIED

- 11.01 Dans tous les cas de promotion ou de transfert à un poste couvert par le certificat de reconnaissance syndicale, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste au seul jugement de la Compagnie et sans restreindre le droit de la Compagnie d'embaucher quelqu'un de l'extérieur. Une période d'essai de trente (30) jours ouvrables lui sera accordée et il lui sera loisible, au cours de cette période, de reprendre son ancien poste. A la fin de cette période, l'employeur pourra également retourner ce salarié à son ancien poste si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

11.02

Du début de la période d'essai, le salarié promu ou transféré, est rémunéré au taux de l'occupation à laquelle il a été promu ou transféré.

11.03

A) L'employeur affichera immédiatement, durant trois (3) jours ouvrables, tout poste définitivement vacant, aux endroits destinés à cet effet dans son établissement. Le salarié qui désire le poste n'a qu'à inscrire son nom sur ledit avis. Le poste sera ensuite accordé conformément aux dispositions de l'article 11 et comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'affichage.

L'employeur remet au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature.

L'avis d'affichage doit comporter le nom du supérieur immédiat, la classification, l'équipe de travail, la date de la fin de la période d'affichage.

B) Tout salarié qui en fait la demande par écrit à l'employeur, avec copie au syndicat, l'employeur doit le porter candidat sur tout poste affiché dans la ou les classifications qu'il a choisies.

Cette disposition est valable même lorsque le salarié est absent, que ces absences soient prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur. L'employeur doit inscrire sur les affichages les noms des salariés qui ont fait application par écrit tel que défini précédemment.

Le salarié absent durant une période d'affichage peut faire valoir ses droits dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail, si l'absence est d'une durée de moins de trente (30) jours de calendrier, ou il peut mandater un représentant syndical pour poser sa candidature à sa place. De toute façon, en tout temps, un représentant syndical peut poser la candidature à la place d'un salarié absent.

11.04

A) De tous les cas de remplacement temporaire, le poste est offert aux salariés par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils peuvent remplir la fonction vacante temporairement, au jugement de la Compagnie. Dans tous les cas de remplacement temporaire, un salarié appelé à remplacer un autre salarié mieux rémunéré, reçoit le salaire du nouveau poste. Le salarié ainsi remplacé ne pourra être remplacé par plus d'un salarié. Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un autre salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant est maintenu.

B) Dans le cas où un salarié est appelé à remplacer un supérieur, l'employeur doit s'entendre avec ce dernier sur la rémunération que cette nomination comporte. En l'absence d'entente avec le salarié, celui-ci peut refuser d'effectuer ce dit remplacement.

11.05

Sauf dans les cas de remplacement temporaire prévus plus haut, un salarié qui cumule deux (2) postes sur une base régulière, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée.

ARTICLE 12MISE A PIED - REEMBAUCHAGE

- 12.01 Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut effectuer des mises à pied et, dans ce cas, il doit en informer le ou les salariés réguliers affectés, avec copie au syndicat, quinze (15) jours civils avant d'effectuer la ou les mises à pied. A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu de payer une indemnité sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au moment de sa mise à pied.
- 12.02 Le salarié régulier mis à pied ou dont le poste est aboli, peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans un autre poste en tenant compte de l'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste visé après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.
- 12.03 Dans le cas où la mise à pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur tient compte de l'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales du poste après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.
- 12.04 Au moment de réembaucher les salariés mis à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté, sont les premiers rappelés, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences du poste après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE 13SUSPENSION - CONGEDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief en suivant les procédures de règlement des griefs prévues dans cette convention. Le salarié doit recevoir avis du motif de son congédiement ou suspension dans les vingt-quatre (24) heures de son imposition. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, le salarié lésé est réinstallé dans son occupation, sans perte d'aucun droit, et son plein salaire lui est remboursé rétroactivement à la date de son congédiement ou de sa suspension. La preuve incombe à l'employeur.
- 13.02 Dans le cas d'application de mesures disciplinaires, l'employeur convient de suivre expressément la procédure suivante, sauf en cas de faute grave:
1. au moins un (1) avertissement écrit dont copie est remise au salarié et au syndicat;
 2. suspension de moins de deux (2) semaines;
 3. congédiement;
- 13.03 Toute plainte de l'employeur versée au dossier d'un salarié est retirée après huit (8) mois;

ARTICLE 14SALAIRES

- 14.01 Les salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe "A". Toutes les annexes sont parties intégrantes de la convention.
- 14.02 La paye est remise aux salariés au plus tard le jeudi avant-midi de chaque semaine. Pour les salariés travaillant de soir, la paye est remise durant leur quart de soir, le mercredi de chaque semaine. Pour les salariés de nuit, la paye est remise à la fin de leur quart, le jeudi matin de chaque semaine.
- 14.03 Le talon de paye doit indiquer:
- les nom et prénom de l'employé;
 - la date de la fin de période de paye;
 - le taux de salaire;
 - le temps supplémentaire;
 - les déductions faites;
 - le montant net payé;
 - les primes;

ARTICLE 15HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, réparties comme suit:
- sept heures trente à quinze heures trente (7:30 hres à 15:30 hres);
 - quinze heures trente à vingt-trois heures trente (15:30 hres à 23:30 hres);
 - vingt-trois heures trente à sept heures trente (23:30 hres à 7:30 hres);
- Le régime actuel de rotation pour les opérateurs sera maintenu.
- 15.02 Période de repos et de repas.
- a) Une période de repos de quinze (15) minutes est accordée au salarié au cours de chaque demi-journée de travail entre la deuxième et la troisième heure de travail et entre la sixième et la septième heure de travail. Les salariés prennent leur période de repos en même temps.
 - b) Une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de repas payée est accordée au salarié entre la quatrième et la cinquième heure de travail. Les salariés prennent leur période de repas en même temps.
- 15.03 Prime de soir et de nuit.
- Une prime de dix-sept cents (17) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures, et une prime de trente-quatre cents (34) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures et ce, jusqu'au 31 décembre 1981. Pour l'année 1982, ces primes seront de dix-neuf cents (19) pour le travail entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures et de trente-huit cents (38) pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures.

ARTICLE 16

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi tout travail effectué:
- a) en plus de la semaine régulière de quarante (40) heures;
 - b) le samedi;
 - c) un jour de fête chômé et payé mentionné à l'article 17 (en plus du paiement de la fête à taux simple);
 - d) en plus de la journée régulière de travail du salarié;
- 16.02 Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à taux double tout travail effectué le dimanche.
- 16.03 Le travail supplémentaire est distribué par rotation selon l'ancienneté générale.
- 16.04 Le travail supplémentaire est volontaire.
- 16.05 Tout salarié travaillant plus de huit (8) heures à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures, a droit d'être payé à taux et demi pour toutes les heures dépassant les huit (8) heures prévues au présent article.

ARTICLE 17

JOURS DE FETES ET PAYES

- 17.01 Pendant la durée de la convention, les jours suivants sont considérés comme jours de fêtes chômés et payés même s'ils sont célébrés un jour non ouvrable pour tout employé régulier au travail au moins un (1) jour avant et un (1) jour après ladite fête.
- 1er janvier;
 - 2 janvier;
 - Lundi de Pâques;
 - Fête de la Reine;
 - St-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - Fête du Travail;
 - Action de Grâce;
 - 25 décembre;
 - 26 décembre;
 - Vendredi Saint;
- 17.02 Un jour de fête chômé et payé qui survient pendant la période de vacances d'un salarié est ajouté à ses vacances ou payé selon le choix du salarié.
- 17.03 Si l'une des fêtes énumérées à 17.01 survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable qui suit ou qui précède la fête.

ARTICLE 18VACANCES

- 18.01 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, n'a pas complété une année de service pour le compte de l'employeur, a droit à autant de journées de vacances payées qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours.
- 18.02 Tout salarié qui, au moment de sa prise de vacances, a complété une année de service pour le compte de l'employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pourcent (4%) du salaire total gagné durant la période de référence ou l'équivalent de deux (2) semaines de salaire au taux régulier en vigueur au moment de la prise de vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).
- 18.03 Tout salarié qui, au moment de sa prise de vacances, a complété quatre (4) ans de service pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pourcent (6%) du salaire total gagné durant la période de référence ou l'équivalent de trois (3) semaines de salaire au taux régulier en vigueur au moment de la prise des vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).
- 18.04 A) Tout salarié qui, au moment de sa prise de vacances, a complété dix (10) ans de service pour le compte de l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pourcent (8%) du salaire total gagné durant la période de référence ou l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire au taux régulier en vigueur au moment de la prise des vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).
- 18.04 B) Tout salarié qui, au moment de sa prise de vacances, a complété quinze (15) ans de service pour le compte de l'employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de dix pourcent (10%) du salaire total gagné durant la période de référence ou l'équivalent de cinq (5) semaines de salaire au taux régulier en vigueur au moment de la prise des vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).
- 18.05 La période prise de vacances est du 1er juin au 30 septembre, à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie et alors, il doit aviser l'employeur dix (10) jours ouvrables à l'avance. Le choix se fait par ancienneté. Le choix des dates de vacances se fait du 1er avril au 1er mai. Après le 1er mai, c'est le premier qui avise l'employeur dans le délai précité qui a priorité.
- 18.06 Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification pour l'attribution des prises de vacances. Chaque salarié a droit de prendre deux (2) semaines de vacances durant la période du 1er juin au 30 septembre. Une fois que tous les salariés ont fait leur choix, l'employeur accorde, s'il reste du temps disponible, la possibilité aux salariés et ce, par ordre d'ancienneté, de rajouter des semaines de vacances additionnelles consécutives à leur premier choix ou non. Chaque année, une liste de période de vacances est affichée au plus tard le 1er mai.
- 18.07 Une semaine de vacances doit comprendre sept (7) jours consécutifs.

10/...

- 18.08 Pour chaque semaine de vacances, le salarié devra recevoir l'équivalent d'une semaine de travail au taux de salaire régulier ou le pourcentage prévu aux articles 18.02, 18.03 et 18.04.
- 18.09 Les vacances seront payables avant le départ pour les vacances.
- 18.10 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er mai ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévu par l'article 18 selon ses années de service, proportionné au nombre de mois travaillé depuis le 1er mai précédent.
- 18.11 Toute entente constituant une renonciation par le salarié aux vacances auxquelles il a droit, sera nulle et aura nul effet et le salarié, nonobstant telle entente, devra recevoir le double de la rémunération de ses vacances en plus de la rémunération déjà reçue.
- 18.12 Après le 1er mai de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacances à moins d'accord entre les salariés ainsi affectés.
- 18.13 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'employeur avant le 1er mai.
- 18.14 La période de référence pour établir le salaire total gagné est du 1er mai au 31 avril d'une année.

ARTICLE 19

CONGES SPECIAUX

- 19.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:
1. A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:
une (1) journée ouvrable;
 2. A l'occasion du mariage de son enfant:
une (1) journée ouvrable;
 3. A l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère:
le jour du mariage si ouvrable;
 4. Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère:
cinq (5) jours ouvrables;
 5. Dans le cas du décès du frère ou de la soeur:
trois (3) jours ouvrables;
 6. Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère:
un (1) jour ouvrable;
 7. A l'occasion du mariage du salarié:
trois (3) jours ouvrables;
 8. En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant:
une (1) journée si ouvrable;
 9. En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant:
une (1) journée si ouvrable;
 10. Une journée dans le cas de déménagement.

...11/

ARTICLE 20

CONGES DE MALADIE

L'employeur accorde à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté le droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de maladie payée par mois sans certificat médical ou sans raison valable.

Ces journées seront non cumulatives et si elles ne sont pas employées durant l'année de calendrier par le salarié, il sera déchu de le faire l'année suivante.

En aucun temps, l'employé n'aura-t-il droit à une compensation monétaire pour les demi-journées ($\frac{1}{2}$) de maladie qu'il n'aura pas utilisées.

ARTICLE 21

ASSURANCE-GROUPE

21.01

Le plan d'assurance-groupe en vigueur est celui proposé par la S.S.Q Mutuelle d'Assurance-Groupe, dont la proposition est en annexe aux présentes.

21.02

Le plan d'assurance-groupe est payé à moitié par l'employeur, l'autre moitié étant payée par l'employé.

21.03

Le plan d'assurance-groupe est administré par la Compagnie qui fait les déductions appropriées pour chaque employé, à chaque paye.

21.04

L'employeur s'engage à remettre au syndicat copie de la police maîtresse et des règlements du fonds de pension.

ARTICLE 22

CONTRAT A FORFAIT

L'employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet d'entraîner des mises-à-pied de salariés.

ARTICLE 23

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

23.01

Les salariées prendront leurs ordres de leurs supérieurs immédiats désignés par l'employeur.

23.02

Tout amendement à une ou plusieurs des clauses de la présente convention ayant pour effet de modifier l'interprétation et/ou l'application desdites clauses, sera faite par écrit et déposé au Ministère du Travail, conformément à l'article soixante (60) du Code du Travail; ledit amendement fera partie intégrante de la convention.

23.03

Toute entente particulière modifiant les dispositions de la convention entre un ou des salariés et l'employeur doit, au préalable, être acceptée par le syndicat.

23.04

Toute fonction prévue à l'annexe "A" et qui est normalement et régulièrement effectuée par les salariées régis par la convention, ne peut être exécutée par aucun salarié non régi par la convention.

23.05

L'employeur fournit aux salariées les vêtements requis par la Loi pour l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 24

FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT

- 24.01 Au cas de fermeture totale et définitive de l'établissement, l'employeur prendra tous les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés de se recycler dans d'autres emplois, en autant que faire se peut.
- 24.02 L'employeur s'engage dans ce cas à donner à chaque salarié une indemnité de séparation égale à celle qui est prévue par la loi.

ARTICLE 25

DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1981 et le demeure pour une durée de deux (2) ans;
- 25.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

TEMOINS:

Mutef Gabriel

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MYRIAD
DETERGENTS (C.S.N.)
PAR/

Serge Laro

TEMOINS:

Brenda Marussette

MYRIAD DETERGENTS INC.
PAR/

N. Laro

DATE: 1e 17 juin 1981

NOMBRE DE SALAIRES REGIS PAR LA
CONVENTION COLLECTIVE:

A N N E X E " A "

FONCTION	TAUX HORAIRE 1979	TAUX HORAIRE 1980
1. <u>Manutentionnaire</u>	4.06	4.34
2. <u>Opérateurs</u>		
a) <u>Sulphonation</u>	5.34	5.71
b) <u>Machines à plastique</u>	5.34	5.71
c) <u>Cartonneuse</u>	5.34	5.71
3. <u>Receveur</u>	5.39	5.77
4. <u>Expéditeur</u>		

Pour les années 1981 et 1982, l'expéditeur recevra le salaire d'un opérateur.

Les taux de salaire pour les années 1981 et 1982 seront les taux de 1980, augmentés de quinze pourcent (15%) pour l'année 1981, et les taux de l'année 1981, augmentés de dix pourcent (10%) pour l'année 1982.