

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

01628-7

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 6523-02
Date	Signature 85-06-25	Réception 85-07-03	Durée Du 85-01-01 Au 86-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			14

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MYRIAD DETERGENTS 155 est, boul. charest Québec	☐ Déposant LEVER DETERGENTS LTEE. (DIVISION MYRIAD) 44, rue de la pointe-aux-Lièvres Québec G1K 5Y2
☒ Déposant, si autre que les parties POUPART THOMAS LESAGE & ASSOCIÉS 255 ouest, rue St-Jacques Montréal, Qué. H2Y 1M6 Att.: M ^{re} Jules Lesage.	Région 03-03 Activité 3760-05 Affiliation 06 CSN

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Sur l'accréditation le nom de l'employeur est: Myriad Detergents Inc. et l'adresse est:
44 sud, rue Dorchester, Québec. Veuillez présenter une requête pour modifier le nom et
l'adresse, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Dumas

85-07-08

Pour renseignements



425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970



255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LEVER DETERGENTS LTEE.
(Division Myriad)
44, rue de la Pointe-aux-Lièvres
QUEBEC 2 (QC)

Ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DE MYRIAD DETERGENTS
(C.S.N.)
155 est, Boulevard Charest
QUEBEC 2 (QC)

Ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

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.

.../2

B.C.G.T.
QUÉBEC

85 JUL -3 14:10

ARTICLE 2COOPERATION ET BUT2.01

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 3DROITS A LA DIRECTION3.01

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 di-
.../3

3.

rection 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 et les Lois et règlements relatifs aux accidents et maladies du travail.

Les lois et règlements mentionnés au paragraphe précédent sont considérés comme partie intégrante de la présente convention et un arbitre pourra en sanctionner le non-respect.

ARTICLE 4

NON-DISCRIMINATION

L'employeur n'utilise aucune menace discriminatoire ou disciplinaire envers un ou des salariés, régis par cette convention en raison de leur race, couleur, sexe, langue, religion, handicap ou étant donné leur orientation sexuelle, politique ou syndicale, ou en raison des fonctions que des travailleurs ont dans le cadre du syndicat ou des organismes syndicaux affiliés. Le syndicat prend le même engagement envers l'employeur et ses employés non syndiqués.

Cependant, si les activités ou gestes posés par un ou des salariés nuisent à la bonne marche ordonnée des affaires de l'Employeur, celui-ci pourra prendre des mesures disciplinaires s'imposant.

.../4

ARTICLE 5SECURITE SYNDICALE5.01

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 6RETENUE SYNDICALE

6.01

L'employeur doit remettre au syndicat, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant leur réception, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par l'employeur 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 indemniserá 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 ou des organismes syndicaux affiliés. Ce tableau ne doit servir qu'au 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 un ou des salariés, relativement à un ou des 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 demande;
4. la négociation et la conciliation de la convention collective, au maximum deux (2) salariés;

7.

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 salariés 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 la 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.

.../8

ARTICLE 10ANCIENNETE10.01

L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié pour la Compagnie depuis la date de son embauchage.

10.02

Tout employé avant d'obtenir son engagement permanent et acquérir de l'ancienneté, doit avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours; tant que cette période d'essai n'est pas terminée, le salarié n'acquiert aucune ancienneté. Cependant, une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté est reconnue rétroactivement depuis la date d'embauchage.

10.03

L'ancienneté s'accumule durant les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'employeur.

10.04PERTE D'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté si:

- a) il démissionne volontairement de son emploi ou quitte volontairement son emploi pour une période de vingt-quatre (24) heures, sans aviser l'employeur de son désir de réintégrer son poste à l'intérieur de ce délai;
- b) il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) il néglige de se présenter au travail ou de donner un motif raisonnable en dedans de cinq (5) jours, de la date de rappel qui lui sera fait par télégramme ou par messenger, à sa dernière adresse connue;
- d) il a été licencié ou mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;

e) après trois (3) mois, s'il occupe un poste non couvert par la convention;

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 d'accréditation syndicale, la préférence est accordée au salarié qui a plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche au seul jugement de l'employeur. Advenant l'impossibilité de combler un poste par des salariés de l'unité suivant la procédure d'ancienneté, l'employeur peut embaucher un travailleur de l'extérieur.

Le travailleur affecté par une promotion ou un transfert se voit accordé une période d'essai d'au plus trente (30) jours ouvrables et il lui est loisible, en cours de cette période, de reprendre son ancien poste. A la fin de cette période, l'employeur peut également retourner ce salarié à son ancien poste s'il 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 l'employeur. 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 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 - REEMBAUCHAGE12.01

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 g ulier mis à pied 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 - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES13.01

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 un avis écrit du motif de son congédiement ou suspension dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables 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.

13.04

Tout grief relatif à l'interprétation de la présente convention peut être levé par un salarié intéressé ou encore par le syndicat.

13.05

Les dispositions prévues à la présente convention et au Code du Travail s'appliquent en ce qui a trait aux griefs et à leur arbitrage.

ARTICLE 14SALAIRES14.01

Les salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'avance 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 - SEMAINES DE TRAVAIL15.01

:

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 heures à 15:30 heures);
- quinze heures trente à vingt-trois heures trente (15:30 heures à 23:30 heures);
- vingt-trois heures trente à sept heures trente (23:30 heures à 7:30 heures);

Les cédules de travail des salariés travaillant pour des équipes de soir ou de nuit sont faites sur une base rotative et l'employeur doit afficher cette cédule au moins une (1) semaine à l'avance.

Cependant, l'employeur pourra déroger à cette cédule en tout temps selon ses besoins, à condition de donner un avis verbal d'au moins dix-huit (18) heures, d'un tel changement au travailleur concerné.

15.02

PERIODE 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 demie heure ($\frac{1}{2}$) de repas 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-huit cents (0.18\$) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures, et une prime de trente-six (0.36\$) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures et ce, jusqu'au 31 décembre 1985. Pour l'année 1986, ces primes seront de dix-neuf cents (0.19\$) pour le travail entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures et de trente-neuf (0.39\$) pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.01

Est considéré comme du temps supplémentaire et rénuméré 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 rénuméré 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 17JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES17.01

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;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de la Reine;
- St-Jean-Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre

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 18

VACANCES18.01

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), pour le salarié.

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 de 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 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 de vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).

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 de 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 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. Copie de la liste doit être transmise au syndicat.

18.07

Une semaine de vacances doit comprendre sept (7) jours consécutifs.

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 une semaine 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 travaillés 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 30 avril d'une année.

ARTICLE 19CONGES SPECIAUX19.01

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 par année;
9. En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant:
une (1) journée si ouvrable par année;
10. Une journée dans le cas de déménagement.

ARTICLE 20CONGES DE MALADIE

L'employeur accorde à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté a 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 21ASSURANCE-GROUPE21.01

Le plan d'assurance-groupe en vigueur est celui proposé au contrat d'assurance en vigueur, 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 l'employeur 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 22CONTRAT 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 salariées ou des délais dans le rappel au travail des salariées.

ARTICLE 23CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL23.01

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 salariées 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 salariés régis par la convention, ne peut être exécutée par aucun salarié non régi par la convention.

23.05

L'employeur fournit aux salariés les vêtements, équipements et moyens de protection individuels, prescrits par la Loi ou les règlements pour l'accompagnement de leur travail.

ARTICLE 24FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT24.01

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 25DUREE DE LA CONVENTION25.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1985 et le demeure pour une durée de deux (2) ans jusqu'au 31 décembre 1986. .../25

25.02

A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

QUEBEC, le 26 juin 1985

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

Jean-Louis Laroche

TEMOINS:

Jacques Piquet
Michel Piquet

LA DIVISION MYRIAD DE LEVER
DETERGENTS LTEE.
PAR:

J. Laroche

TEMOINS:

[Signature]

ANNEXE "A"

Les taux de salaire pour les années 1985 et 1986 seront les taux de 1984, augmentés de cinq pourcent (5%) pour l'année 1985, et les taux de l'année 1985, augmentés de cinq (5%) pour l'année 1986.

MANUTENTION

Thérèse Gagnon
Christine Giguère
Léa Lamontagne
Francine Lévesque

ENTRETIEN D'ÉGOUTTOIR

André Fréchet
Richard Boileau
M. Jean Deschênes

OPÉRATEUR MACHINE À PLANCHER

Georges Lefebvre
Pierre Morin
Michel Goulet

ENTRETIEN D'ÉGOUTTOIR

René Gagné

ENTRETIEN D'ÉGOUTTOIR

René Gagné
André Gagné

ENTRETIEN D'ÉGOUTTOIR

René Gagné

A N N E X E "B"

LISTE DES SALAIRES AVEC LEUR CLASSIFICATION
A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

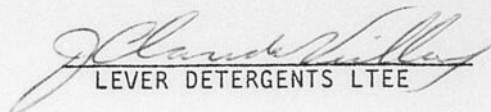
MANUTENTIONNAIRE	:	Thérèse Gagnon Guylaine Giguère Lucie Lamontagne Francine Lacombe
OPERATEUR SULFONATION	:	André Frénette Richard Bellemare Réjean Deschênes
OPERATEUR MACHINE A PLASTIQUE	:	Georges Lainé Pierre Morency Michel Gobeil
OPERATEUR CARTONNEUSE	:	Yves Jobin
ASSISTANT OPERATEUR	:	Serge Gagné Jocelyn Paquet
EXPEDITEUR	:	Jacques Deschênes .
RECEVEUR	:	

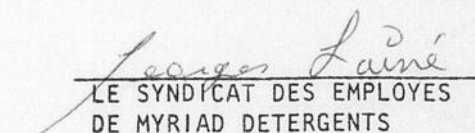
ANNEXE "C"

La présente constitue les corrections apportées au texte de la convention et fait partie intégrante de la convention:

- 17.01 : Après les mots "au travail", ajouter "ou en absence autorisée suite à l'application d'une disposition de la présente convention".
- 18.02 : Le dernier mot du paragraphe devrait se lire "salarié".
- 18.04 a) : Ajouter à la fin "pour le salarié".
b) : Lire (14) quatorze ans au lieu de (15) quinze ans.
- 23.05 : a) Ajouter "gratuitement" après le mot "fournit".
b) Lire "l'accomplissement" au lieu de "l'accompagnement".
- "Annexe B" : Enlever Jacques Deschênes, Guylaine Giguère, Lucie Lamontagne.
- 6.02 : Changer "Compagnie" pour "Employeur".
6.03
- 15.01 : Ajouter à la fin "le régime actuel de rotation pour les opérateurs sera maintenu".
- 16.02 : Changer "rénuméré" pour "rémunéré".
- "Annexe B" : Georges Lainé lire "opérateur cartonreuse"
Yves Jobin lire "expéditeur"

Québec, ce 25 juin 1985


LEVER DETERGENTS LTÉE


LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE MYRIAD DETERGENTS

CONVENTION

Contractant Les détergents Myriad Inc.

Numéro de la police collective 21610

Date d'entrée en vigueur le 9 novembre 1984

Nous, La Mutuelle du Canada, compagnie d'assurance sur la vie, convenons avec vous, Les détergents Myriad Inc., d'assurer certaines personnes selon les dispositions de la présente police. Les primes, telles qu'elles sont déterminées dans la police, sont payables par vous à notre siège social.

La police et la proposition constituent le contrat intégral d'assurance entre La Mutuelle du Canada, compagnie d'assurance sur la vie, et Les détergents Myriad Inc.

La police est conforme à la proposition datée du 9 novembre 1984 à l'exception de ce qui suit.

1. Le nom du Contractant est Les détergents Myriad Inc.
2. Les Catégories de membres sont celles qui figurent dans la présente police.

Veuillez signer les deux copies de la présente convention et nous en retourner une.

Fait à notre siège social, à Waterloo, Ont.

Le secrétaire

B. E. Heaver

(signature)

Le président

J. V. D. G.

(signature)

Contresigné à QUÉBEC

le 8 JANVIER 1985

par J. Claude Dutilleul
Les détergents Myriad Inc.

APERÇU DE L'ASSURANCE

Assurance-vie et assurance pour mort et mutilation accidentelles

Catégorie des membres	Coefficient	Assurance maximale
1 Tous les employés syndiqués	--	\$10 000

Réduction de la prestation: réduite de moitié au 65e anniversaire

Fin de l'assurance: 70e anniversaire

Assurance-vie pour personnes à charge

Conjoint: \$2000

Chaque enfant: \$1000

Fin de l'assurance: 70e anniversaire du membre

Assurance d'indemnités hebdomadaires

Catégorie des membres	Coefficient	Indemnité hebdomadaire maximale
1 Tous les employés syndiqués	66 2/3 p.100 du revenu	Maximum de la C.E.I.C.*

*Le maximum de la C.E.I.C. est égal aux 3/5 du montant de revenu maximal en vigueur en vertu des règlements de l'assurance-chômage au moment du début de l'invalidité.

Délai de carence

- 7 jours d'invalidité, ou
- aucun si l'invalidité résulte directement d'une blessure attribuable à des causes accidentelles, violentes et externes, à condition que l'invalidité ait commencé dans les 30 jours suivant la blessure initiale.

Aperçu de l'assurance
Le 9 novembre 1984

B-1

Période d'indemnisation: 26 semaines mais cesse à 70 ans

Fin de l'assurance: 70e anniversaire

Assurance d'invalidité prolongée

Catégorie des membres	Coefficient	Indemnité mensuelle maximale
1 Tous les employés syndiqués	66 2/3 p.100 du revenu	\$1000

Délai de carence: 26 semaines

Période d'indemnisation: jusqu'à 65 ans

Fin de l'assurance: 65e anniversaire

Assurance-maladie complémentaire

Partie	Indemnité	Franchise par famille	Pourcentage de remboursement
A	Frais de médicaments	\$25*	100 p.100
B	Frais de soins de la vue : \$60**	\$25*	100 p.100
C	Frais hospitaliers : chambre semi-privée	aucune	100 p.100
D	Frais supplémentaires de soins de santé	\$25*	100 p.100

*La franchise s'applique par année civile. La franchise s'applique aux frais admissibles combinés des parties A, B et D.

**Maximum des frais admissibles pour des lunettes ou des lentilles cornéennes par période de 24 mois.

Fin de l'assurance: 70e anniversaire du membre

DÉFINITIONS

Année contractuelle	la période entre la date de prise d'effet et le premier anniversaire contractuel et toute période de douze mois commençant à un anniversaire contractuel.
Année civile	du premier janvier au 31 décembre.
Anniversaire contractuel	le premier décembre 1985 et tout anniversaire de cette date.
Conjoint	la personne qui est mariée avec le membre ou une personne du sexe opposé qui cohabite avec le membre et est présentée publiquement comme sa femme ou son mari.
Date d'échéance de la prime	le neuvième jour de chaque mois.
Délai de grâce	la période de 31 jours au cours de laquelle les primes doivent être payées.
Famille	un membre et ses personnes à charge assurées.
Il, lui	une personne du sexe masculin ou du sexe féminin.
Membre	une personne assurée en vertu de cette police, mais non une personne à charge.
Mois	la période qui commence à la date d'un mois civil et qui se termine à la même date du mois civil suivant.
Nous, notre	La Mutuelle du Canada, compagnie d'assurance sur la vie.
Personne à charge	le conjoint d'un membre ou un enfant célibataire d'un membre ou du conjoint d'un membre. L'enfant doit être âgé de moins de 21 ans, ou de moins de 25 ans s'il fréquente à temps complet un collège ou une université. Est exclu l'enfant qui ne dépend pas totalement du membre pour ses moyens de subsistance et son soutien.
Personne à charge assurée	une personne à charge à l'égard de laquelle le membre est assuré en vertu de la présente police. Si nous n'approuvons pas les preuves d'assurabilité requises pour une personne à charge, cette dernière n'est pas une personne à charge assurée.
Preuve d'assurabilité	la preuve écrite qu'une personne répond à nos exigences de sélection des risques.

Revenu

à une date donnée, le revenu normal que le membre touche à cette date à l'égard de son travail ordinaire. S'il s'agit d'un vendeur à commissions, ce revenu est la rémunération moyenne que le membre a reçue pendant les douze mois précédents.

Travailler, travail

l'exercice de toutes les fonctions habituelles de l'emploi ordinaire du membre à votre emploi pendant toute la journée ouvrable ou la période complète de travail.

Vous, votre

le Contractant.

LA POLICE

Le contrat

Vous avez droit à un vote à nos assemblées annuelle et extraordinaires. Toute modification de cette police et toute renonciation à l'une de ces dispositions doivent, pour être valables, se faire au moyen d'un avenant signé par une personne autorisée à signer les polices.

Cette police participe à la répartition de nos surplus.

Toutes les polices établies à votre intention sous un même numéro sont traitées comme une seule police aux fins du calcul des participations.

Les montants dont il est question dans cette police sont en devises canadiennes.

Les droits et intérêts d'un membre ne sont pas cessibles.

À moins qu'elles ne soient frauduleuses, vos déclarations dans la proposition d'assurance sont incontestables quand le contrat est en vigueur depuis deux ans.

Administration

Vous êtes responsable de l'administration de la police selon nos directives.

Si le montant des prestations est calculé en fonction du revenu, vous devez nous aviser de tout changement dans le revenu à la date du changement.

Nous avons droit de consulter en tout temps votre feuille de paie et tous les livres et registres se rapportant à cette police afin de vérifier le montant d'assurance auquel un membre a droit, la prime demandée et tout ce qui a trait à la présente police.

Primes

La première prime est payable à la date d'entrée en vigueur. Les primes subséquentes sont payables mensuellement d'avance.

Le montant de la prime payable à toute échéance est déterminé en multipliant le montant total des assurances en vigueur à l'échéance de la prime par les taux mensuels courants des primes.

Les taux initiaux de la prime mensuelle sont en vigueur à la date de prise d'effet. Nous pouvons changer les taux de prime à la date de prise d'effet d'une modification ou à une date d'échéance de la prime. Nous vous donnerons un préavis de 30 jours pour un changement des taux de prime à moins que ce changement ne résulte d'une modification de la police. Les taux de prime ne changeront pas en raison des résultats techniques avant le premier anniversaire contractuel.

Taux initial de la prime mensuelle

Assurance-vie du membre	\$.280 par \$1000 d'assurance
Assurance-vie pour personnes à charge	\$.23 par membre
Assurance pour mort et mutilation accidentelles	\$.055 par \$1000 d'assurance
Assurance d'indemnités hebdomadaires	\$.83 par \$10 d'assurance
Assurance d'invalidité prolongée	\$.74 par \$100 d'assurance
Assurance-maladie complémentaire	\$ 4.58 par membre
	\$12.74 par membre pour l'assurance pour personnes à charge
	\$17.32 par famille

Délai de grâce

La police demeure en vigueur pendant le délai de grâce. Les primes doivent être payées pour toute période au cours de laquelle la police est en vigueur, y compris le délai de grâce. Un délai de grâce est accordé pour le paiement de toutes les primes sauf la première.

Fin de la police

Cette police prend fin lorsqu'une prime n'est pas payée avant la fin du délai de grâce.

Vous pouvez résilier la police en nous en donnant avis par écrit. La date de résiliation de la police est la date de réception d'un tel avis ou la date que mentionne l'avis si elle est ultérieure. Si la date de résiliation ne tombe pas le jour de l'échéance d'une prime, une prime proportionnelle est payable pour la période comprise entre la dernière échéance de la prime et la date de résiliation.

Nous pouvons mettre fin à cette police au premier anniversaire contractuel ou à toute échéance de prime mensuelle suivant ce premier anniversaire, en vous en donnant préavis écrit de 60 jours.

L'assurance de tous les membres prend fin à la date de résiliation de la police et les sinistres survenus après la date de résiliation ne sont pas admissibles à un règlement.

La police (cd01s003)
Le 9 novembre 1984

D1-3

02-11-036 S-2



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 3 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé☐ Dépôt refusé

01628-7

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☐ Entente	☒ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 6523-02
Date	Signature 85-06-25	Réception 85-07-03	Durée	Du 85-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE MYRIAD DETERGENTS	☐ Déposant LEVER DETERGENTS LTEL. (DIVISION MYRIAD) 44, rue de la Ponte-aux -lièvres Québec
☒ Déposant, si autre que les parties FEDERATION DU COMMERCE INC. 155 est, boul. Charast Québec G1K 3G6 Att.: M. Robert Lanouette	Région <u>03-03</u> Activité <u>3760-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Sur l'accréditation le nom de l'employeur est: Myriad Détergents Inc. et l'adresse est:
44 sud, rue Dorchester, Québec. Veuillez présenter une requête pour modifier le nom et
l'adresse, selon l'article 39 du code du Travail.

Cette convention a été déposée le même
jour par Me. Jules Lesage.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

85-07-08

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

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.

.../2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LEVER DETERGENTS LTEE.
(Division Myriad)
44, rue de la Pointe-aux-Lièvres
QUEBEC 2 (QC)

Ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DE MYRIAD DETERGENTS
(C.S.N.)
155 est, Boulevard Charest
QUEBEC 2 (QC)

Ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

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.

.../2

B.C.G.T.
QUÉBEC

85 JUL -3 13:32

ARTICLE 2COOPERATION ET BUT2.01

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 3DROITS A LA DIRECTION3.01

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 di-

.../3

3.

rection 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 et les Lois et règlements relatifs aux accidents et maladies du travail.

Les lois et règlements mentionnés au paragraphe précédent sont considérés comme partie intégrante de la présente convention et un arbitre pourra en sanctionner le non-respect.

ARTICLE 4

NON-DISCRIMINATION

L'employeur n'utilise aucune menace discriminatoire ou disciplinaire envers un ou des salariés, régis par cette convention en raison de leur race, couleur, sexe, langue, religion, handicap ou étant donné leur orientation sexuelle, politique ou syndicale, ou en raison des fonctions que des travailleurs ont dans le cadre du syndicat ou des organismes syndicaux affiliés. Le syndicat prend le même engagement envers l'employeur et ses employés non syndiqués.

Cependant, si les activités ou gestes posés par un ou des salariés nuisent à la bonne marche ordonnée des affaires de l'Employeur, celui-ci pourra prendre des mesures disciplinaires s'imposant.

.../4

ARTICLE 5SECURITE SYNDICALE5.01

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 6RETENUE SYNDICALE

6.01

L'employeur doit remettre au syndicat, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant leur réception, les montants précomptés avec un bordereau nominatif fourni gratuitement par l'employeur 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 indemniserá 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 ou des organismes syndicaux affiliés. Ce tableau ne doit servir qu'au 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 un ou des salariés, relativement à un ou des 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 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 salariés 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 9REPRESENTATION9.01

Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à la 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 10ANCIENNETE10.01

L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié pour la Compagnie depuis la date de son embauchage.

10.02

Tout employé avant d'obtenir son engagement permanent et acquérir de l'ancienneté, doit avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours; tant que cette période d'essai n'est pas terminée, le salarié n'acquiert aucune ancienneté. Cependant, une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté est reconnue rétroactivement depuis la date d'embauchage.

10.03

L'ancienneté s'accumule durant les absences prévues à la convention collective ou autorisées par l'employeur.

10.04PERTE D'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté si:

- a) il démissionne volontairement de son emploi ou quitte volontairement son emploi pour une période de vingt-quatre (24) heures, sans aviser l'employeur de son désir de réintégrer son poste à l'intérieur de ce délai;
- b) il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) il néglige de se présenter au travail ou de donner un motif raisonnable en dedans de cinq (5) jours, de la date de rappel qui lui sera fait par télégramme ou par messenger, à sa dernière adresse connue;
- d) il a été licencié ou mis à pied pendant plus de douze (12) mois consécutifs;

e) après trois (3) mois, s'il occupe un poste non couvert par la convention;

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 griet. 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 d'accréditation syndicale, la préférence est accordée au salarié qui a plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche au seul jugement de l'employeur. Advenant l'impossibilité de combler un poste par des salariés de l'unité suivant la procédure d'ancienneté, l'employeur peut embaucher un travailleur de l'extérieur.

Le travailleur affecté par une promotion ou un transfert se voit accordé une période d'essai d'au plus trente (30) jours ouvrables et il lui est loisible, en cours de cette période, de reprendre son ancien poste. A la fin de cette période, l'employeur peut également retourner ce salarié à son ancien poste s'il 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 l'employeur. Dans tous les cas de remplacement temporaire, un salarié appelé à remplacer un autre salarié mieux rénuméré, 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 rénumérée.

ARTICLE 12

MISE 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 g ulier mis à pied 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 13

SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - 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 un avis écrit du motif de son congédiement ou suspension dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables 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.

13.04

Tout grief relatif à l'interprétation de la présente convention peut être levé par un salarié intéressé ou encore par le syndicat.

13.05

Les dispositions prévues à la présente convention et au Code du Travail s'appliquent en ce qui a trait aux griefs et à leur arbitrage.

ARTICLE 14SALAIRES14.01

Les salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'avance 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 - SEMAINES DE TRAVAIL15.01

:

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 heures à 15:30 heures);
- quinze heures trente à vingt-trois heures trente (15:30 heures à 23:30 heures);
- vingt-trois heures trente à sept heures trente (23:30 heures à 7:30 heures);

Les cédules de travail des salariés travaillant pour des équipes de soir ou de nuit sont faites sur une base rotative et l'employeur doit afficher cette cédule au moins une (1) semaine à l'avance.

Cependant, l'employeur pourra déroger à cette cédule en tout temps selon ses besoins, à condition de donner un avis verbal d'au moins dix-huit (18) heures, d'un tel changement au travailleur concerné.

15.02

PERIODE 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 demie heure ($\frac{1}{2}$) de repas 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-huit cents (0.18\$) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures, et une prime de trente-six (0.36\$) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures et ce, jusqu'au 31 décembre 1985. Pour l'année 1986, ces primes seront de dix-neuf cents (0.19\$) pour le travail entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures et de trente-neuf (0.39\$) pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures.

ARTICLE 16TEMPS SUPPLEMENTAIRE16.01

Est considéré comme du temps supplémentaire et rénuméré 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 rénuméré 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 17JOURS FÉRIES, CHOMES ET PAYES17.01

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;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de la Reine;
- St-Jean-Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre

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 18

VACANCES18.01

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), pour le salaire.

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 de 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 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 de vacances, selon la formule la plus avantageuse des deux (2).

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 de 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 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. Copie de la liste doit être transmise au syndicat.

18.07

Une semaine de vacances doit comprendre sept (7) jours consécutifs.

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 une semaine 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 travaillés 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 30 avril d'une année.

ARTICLE 19CONGES SPECIAUX19.01

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 par année;
9. En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant:
une (1) journée si ouvrable par année;
10. Une journée dans le cas de déménagement.

ARTICLE 20CONGES DE MALADIE

L'employeur accorde à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté a 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 21ASSURANCE-GROUPE21.01

Le plan d'assurance-groupe en vigueur est celui proposé au contrat d'assurance en vigueur, 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 l'employeur 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 22CONTRAT 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 ou des délais dans le rappel au travail des salariés.

ARTICLE 23CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL23.01

Les salariés 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 salariés régis par la convention, ne peut être exécutée par aucun salarié non régi par la convention.

23.05

L'employeur fournit aux salariés les vêtements, équipements et moyens de protection individuels, prescrits par la Loi ou les règlements pour l'accompagnement de leur travail.

ARTICLE 24FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT24.01

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 25DUREE DE LA CONVENTION25.01

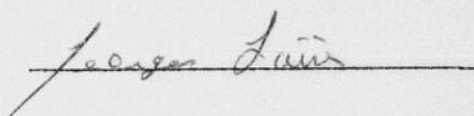
La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1985 et le demeure pour une durée de deux (2) ans jusqu'au 31 décembre 1986. .../25

25.02

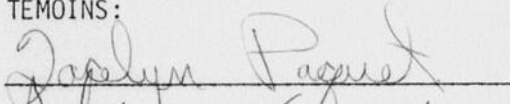
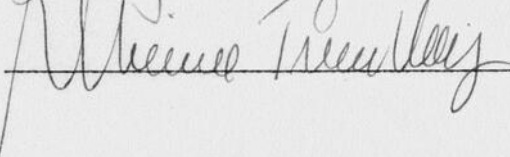
A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

QUEBEC, le 26 juin 1985

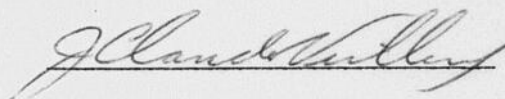
SYNDICAT DES EMPLOYES DE
MYRIAD DETERGENTS (C.S.N.)
PAR:



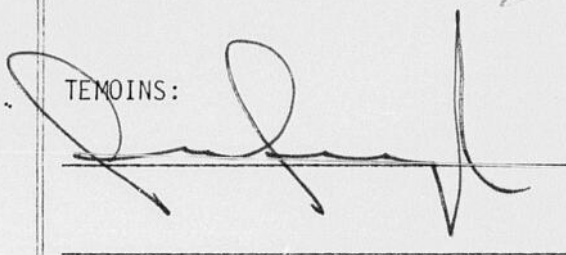
TEMOINS:

LA DIVISION MYRIAD DE LEVER
DETERGENTS LTEE.
PAR:



TEMOINS:



ANNEXE "A"

Les taux de salaire pour les années 1985 et 1986 seront les taux de 1984, augmentés de cinq pourcent (5%) pour l'année 1985, et les taux de l'année 1985, augmentés de cinq (5%) pour l'année 1986.

ANNEXE "B"

LISTE DES SALAIRES AVEC LEUR CLASSIFICATION
A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

MANUTENTIONNAIRE	:	Thérèse Gagnon Guylaine Giguère Lucie Lamontagne Francine Lacombe
OPERATEUR SULFONATION	:	André Frénette Richard Bellemare Réjean Deschênes
OPERATEUR MACHINE A PLASTIQUE	:	Georges Lainé Pierre Morency Michel Gobeil
OPERATEUR CARTONNEUSE	:	Yves Jobin
ASSISTANT OPERATEUR	:	Serge Gagné Jocelyn Paquet
EXPEDITEUR	:	Jacques Deschênes .
RECEVEUR	:	

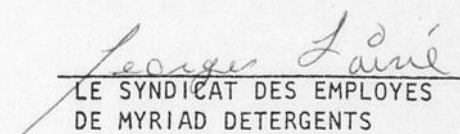
ANNEXE "C"

La présente constitue les corrections apportées au texte de la convention et fait partie intégrante de la convention:

- 17.01 : Après les mots "au travail", ajouter "ou en absence autorisée suite à l'application d'une disposition de la présente convention".
- 18.02 : Le dernier mot du paragraphe devrait se lire "salarié".
- 18.04 a) : Ajouter à la fin "pour le salarié".
b) : Lire (14) quatorze ans au lieu de (15) quinze ans.
- 23.05 : a) Ajouter "gratuitement" après le mot "fournit".
b) Lire "l'accomplissement" au lieu de "l'accompagnement".
- "Annexe B" : Enlever Jacques Deschênes, Guylaine Giguère, Lucie Lamontagne.
- 6.02 : Changer "Compagnie" pour "Employeur".
6.03
- 15.01 : Ajouter à la fin "le régime actuel de rotation pour les opérateurs sera maintenu".
- 16.02 : Changer "rénuméré" pour "rémunéré".
- "Annexe B" : Georges Lainé lire "opérateur cartonneuse"
Yves Jobin lire "expéditeur"

Québec, ce 25 juin 1985


LEVER DETERGENTS LTEE


LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE MYRIAD DETERGENTS