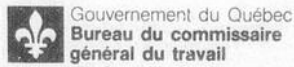


NOM

NO

01628-7



DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 2 0

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 83-06-30	Réception 83-10-14	Durée Du 83-01-01 Au 84-12-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Employés de Myriad Détergents 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	☐ Déposant Myriad Détergents Inc. 44, rue Dorchester Québec, Qc G1K 5Y2

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	3760-5	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

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

DEPOSANT: X
Poupart, Thomas, Lesage & Associés
255 ouest, rue St-Jacques
Montréal, Qc
H2Y 1M6
Att: Me Jules Lesage

V/D: 2197

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

83-10-28

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

B.C.C.T.
QUÉBEC

Q6523-02

B.C.C.T.
QUÉBEC

'83 SEP 28 13:17

'83 OCT 14 11:35

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

E N T R E :

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

Ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

E T :

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

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.

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 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 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.

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.

5/...

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 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 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 régulier 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 - 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 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 avis verbal d'au moins dix-huit (18) heures d'un tel changement au travailleur concerné.
- 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-huit cents (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 cents (36¢) l'heure est accordée pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures et ce, jusqu'au 31 décembre 1983. Pour l'année 1984, ces primes seront de dix-neuf cents (19¢) pour le travail entre dix-huit (18) heures et vingt-trois (23) heures et de trente-neuf cents (39¢) pour chaque heure travaillée entre vingt-trois (23) heures et six (6) heures.

ARTICLE 16TEMPS 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 17JOURS 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;
- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre;
- Vendredi Saint;

9/...

- 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

VACANCES

- 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 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 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 de 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 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.

...10/

10/...

- 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.
- 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 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.
- 13.14 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;

...11/

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.

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 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 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 salariées 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 1983 et le demeure pour une durée de deux (2) ans jusqu'au 30 décembre 1984;

13/...

25.02

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

Québec le 30 juin 1983

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

Georges Laroche

TEMOINS:

Lucien Poulin

MYRIAD DETERGENTS INC.
PAR/

J. Claude Thibault

TEMOINS:

N. Laroche

COPIE CONFORME

Poulin & Laroche, Associés
Procureurs

A N N E X E " A "

Les taux de salaire pour les années 1983 et 1984 seront les taux de 1982, augmentés de sept pourcent (7%) pour l'année 1983, et les taux de l'année 1983, augmentés de sept pourcent (7%) pour l'année 1984.

A N N E X E " B "

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

MANUTENTIONNAIRE:

Thérèse Gagnon
Guylaine Giguère
Lucie Lamontagne
Francine Lacombe

OPERATEUR SULFONATION:

André Frenette
Richard Bellemarre
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: