

024745

84-12-31

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 09 096

02474-5

Je 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1887-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-09-06	85-09-12		85-09-06	87-12-31	125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés des Meubles Roxton de Waterloo 6 ave de l'Ermitage Victoriaville, QC. G6P 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Meubles Roxton Limitée Waterloo, QC. JOE 2N0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: M. Pierre Jean 11 rue Chapleau Granby, QC. J2G 6K1	Région <u>06-01</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-09-20

Pour renseignements

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

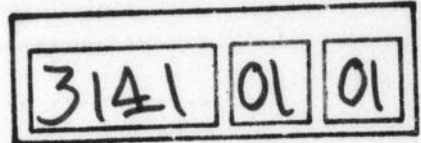
255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1887-01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue



entre:

MEUBLES ROXTON LIMITÉE

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

et:

SYNDICAT DES SALARIÉS DES MEUBLES
ROXTON DE WATERLOO

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

DURÉE: A COMPTER DE SA SIGNATURE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
	DÉCLARATION	1
1	TERMES EMPLOYÉS	1
2	L'OBJET ET LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION	1
3	REPRÉSENTATION SYNDICALE	2
4	RÉGIME SYNDICAL	3
5	RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES	3
6	LE DROIT D'ANCIENNETÉ - DÉFINITION	3
7	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	5
8	MESURES DISCIPLINAIRES	7
9	JOURS FÉRIÉS	7
10	CONGÉS PAYÉS	7
11	VACANCES	9
12	SÉCURITÉ SOCIALE	10
13	SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11
14	MINIMUM DE PAIE	13
15	PÉRIODE DE REPOS	13
16	TAUX MINIMA DE SALAIRES	13
17	PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
18	COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES	15
19	DÉLÉGUÉ DE DÉPARTEMENT	15
20	AUGMENTATIONS DE SALAIRES	16
21	CONGÉS SOCIAUX PAYÉS	18
22	AUTRES CONDITIONS	19
23	SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20
24	ANNEXE	20
25	DURÉE DE LA CONVENTION	20

ANNEXE A

DÉCLARATION

Le Syndicat et l'Employeur déclarent que comme suite à leurs négociations ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux (2) parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

ARTICLE 1 - TERMES EMPLOYÉS

- 1.01 Dans le présent document, en nombre de circonstances le mot «convention» est employé seul, et dans ce cas, ce mot ainsi employé veut dire: «convention collective de travail».
- 1.02 A l'item 3.01 qui suit, de l'article 3 Représentation syndicale, de la présente convention, il est stipulé, entre autres choses, quels sont ceux des salariés à l'emploi de l'Employeur qui sont régis par ladite «convention», conséquemment, le mot «salarié» employé seul, n'importe où ci-après dans le présent document ailleurs qu'audit item 3.01, veut dire: «un salarié régi par la présente convention».
- 1.03 Chef d'équipe
Une personne qui, sous la direction de son contremaître, tout en travaillant elle-même et si requis par l'Employeur, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariés.
- 1.04 Contremaître
Personne chargée d'un département ou d'une partie de département, elle n'est pas astreinte habituellement à un travail manuel, sauf pour dépanner ou entraîner ses salariés. Ses fonctions habituelles consistent soit à diriger, soit à ordonner, soit à surveiller le travail.

ARTICLE 2 - L'OBJET ET LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de régler les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale, assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et arrêter des conditions justes et équitables pour les deux (2) parties à la convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur des salariés ou du Syndicat, en regard de la loi.
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 3 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des salariés à son emploi et ces salariés ainsi représentés seront régis par la présente convention. De plus, pour ces salariés, l'Employeur consent à négocier avec le Syndicat sur toutes les questions se rapportant aux salaires et autres conditions de travail, conformément à la législation du travail en vigueur dans la province de Québec (Code du travail de la province de Québec, 13-14 Elizabeth II, chapitre 50); il y a toutefois une exception à des directives: les contremaîtres et les employés de bureau ne sont pas ici représentés et ils ne sont pas régis par la présente convention.

- 3.02 L'Employeur s'engage à recevoir les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles.

- 3.03 L'Employeur désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblées, mais lesdits avis doivent lui être soumis au préalable pour son approbation; il facilitera la participation des salariés aux activités syndicales légitimes et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus, on devra en avertir en autant que possible l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

Equipe de jour

Il n'y aura aucun travail pour l'équipe de jour après 05 h 00 les soirs où il y a une assemblée du Syndicat.

Equipe de nuit

Il n'y aura aucun travail pour l'équipe de nuit entre 19 h 00 et 22 h 00 les soirs où il y a une assemblée importante du Syndicat et après entente entre la Compagnie et le Syndicat, cet avis doit être affiché au tableau, près du poinçon et signé par le gérant. Les heures de travail ainsi perdues à l'occasion d'une assemblée du Syndicat doivent être reprises au taux régulier dans la même nuit. Si une assemblée doit se faire en dehors des heures ci-haut mentionnées, il y aura entente entre l'Employeur et le Syndicat.

- 3.04 Les représentants syndicaux ont droit à des libérations payées pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) heures par année de convention pour vaquer à leurs occupations syndicales, soit l'équivalent de deux cent soixante-dix (270) heures cumulatives pour la durée du présent contrat. Les libérations dépassant quatre-vingt-dix (90) heures par année sont aux frais du syndicat.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tous les salariés, qui à la date de la signature de la présente convention sont membres du Syndicat et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, rester membres en règle dudit Syndicat pour la durée de ladite convention.
- 4.02 L'Employeur aura le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier.
- 4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés au paragraphe 4.02 qui précède ou s'oppose au paiement du montant prévu, l'officier autorisé du Syndicat en donnera avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci devra dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 5 - RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.02 L'Employeur remettra, par chèque, le total des sommes ainsi perçues au Syndicat, dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui ont payé la cotisation syndicale, de ceux qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté ainsi que tout salarié absent pour plus d'une (1) semaine, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.

ARTICLE 6 - LE DROIT D'ANCIENNETÉ - DÉFINITION

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié, établie conformément aux règles suivantes:
- 6.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période de cinquante-cinq (55) jours de travail dans l'unité de négociation. Toutefois, les étudiants n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.
- 6.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un réembauchage.

6.04 Une fois qu'il a complété cinquante-cinq (55) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.

6.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1) il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence autorisée par les parties, sujet à la procédure de griefs si les parties ne sont pas d'accord;
- 2) il est congédié pour cause;
- 3) il est mis à pied pour plus d'un (1) an;
- 4) le salarié ne se présente pas au travail dans les soixante-douze (72) heures suivant un avis, par poste certifiée, de l'Employeur, à sa dernière adresse connue.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 4 ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

- a) lorsque le salarié rappelé a des raisons graves de ne pas se présenter au travail comme par exemple: accident, maladie, mortalité ou autres causes incontrôlables;
- b) lorsque le salarié mis à pied s'est trouvé un emploi auprès d'un autre entrepreneur et que l'Employeur en le rappelant au travail ne peut lui offrir du travail pour une période de temps supérieure à trente (30) jours. L'Employeur qui aura rappelé un salarié au travail, croyant que la période de travail serait d'une durée de plus de trente (30) jours, ne sera pas responsable si la période de travail est d'une durée moindre par suite d'un cas de force majeure.

Dans les deux (2) cas précités, le salarié ne perd pas son ancienneté du seul fait qu'il ne s'est pas présenté au travail dans les délais ci-haut prévus.

6.06 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant les années de service de chacun. Un salarié a trente (30) jours de la publication de la liste d'ancienneté pour faire corriger une erreur. S'il y a désaccord, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage pour régler le problème.

6.07 Un salarié promu hors de l'unité de négociation à d'autres occupations, pour le compte de l'Employeur, peut, sujet aux dispositions de la présente clause, revenir à l'unité de négociation avec droit d'ancienneté. Son ancienneté comprend la durée des services qu'il a donnés à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.

6.08 Absence pour maladie

Le salarié absent de son travail pour raison de maladie conserve son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1) la durée de la maladie ou accident n'excède pas douze (12) mois consécutifs, pour le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté;
- 2) la durée de la maladie ou accident n'excède pas vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas du salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
- 3) un salarié qui est en accident de travail ne perd pas son ancienneté. Dans ce cas, les délais prévus par la C.S.S.T. s'appliquent.

L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical dans tous les cas. Le choix du médecin et le coût de l'examen est à la charge de l'employeur.

ARTICLE 7 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ7.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacements de main-d'oeuvre.

7.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée, après une période d'entraînement raisonnable.

La durée de la période d'entraînement sera déterminée conjointement par les deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat, dans chaque cas individuel de même que dans tous les cas où il sera nécessaire de référer au mot «qualifié» pour l'application de la clause du droit d'ancienneté.

7.03 Promotion - Démotion

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif, si le salarié est qualifié.

7.04 Transferts

- 1) Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation. Cette demande de retourner à son ancienne occupation devra se faire dans les trente (30) jours ouvrables de la date où le salarié a été transféré;

Advenant le cas où, suite à un affichage, le salarié choisi ne se qualifie pas pendant sa période d'essai ou décide de retourner à son ancien poste, l'Employeur ne sera pas tenu de réafficher le poste pendant cinquante-cinq (55) jours ouvrables qui suivent l'affichage initial. L'Employeur choisira parmi les autres salariés qui auraient postulé et ce, en conformité avec le présent article 7.

- 2) Dans tous les cas de transferts permanents, on suivra les dispositions du présent article 7.
- 3) Dans tous les cas de transferts temporaires, soit de dix (10) jours ouvrables ou moins, l'ancienneté d'usine s'appliquera si le salarié possède les qualifications immédiates de l'emploi, c'est-à-dire s'il est capable de remplir les exigences de la tâche avec un rendement normal.

7.05

Mise à pied et réembauchage

Dans les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié.

Sans tenir compte de ce qui précède, les salariés occupant les fonctions ci-après énumérées, sont privilégiés d'une protection de fonction et l'Employeur n'est pas tenu de les mettre à pied tant et aussi longtemps qu'ils ont du travail dans leurs propres fonctions. Cependant, ce privilège cesse dès qu'il n'y a plus de travail dans leur fonction ou s'ils accomplissent du travail autre que dans leurs fonctions. Dans ce cas, la procédure de mise à pied s'applique sans égard à leur fonction.

Telles fonctions, sont:

- camionneur;
- opérateur de machinerie fixe et l'opérateur substitut;
- ouvrier spécialisé possédant une carte de compétence (électricien, plombier, machiniste, etc.)

7.06

Occupation nouvelle ou vacante

Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, sauf les hommes en charge et les chefs d'équipes, un avis est affiché avec précision et spécification de l'occupation vacante ou nouvelle si c'est possible, pendant deux (2) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner; les salariés désireux d'obtenir ladite occupation déposeront leur nom dans une boîte laissée à cette fin près de l'horloge à poinçonner. Le titulaire de l'occupation sera choisi parmi les requérants qualifiés ayant le plus d'ancienneté pourvu que cette occupation soit comparable ou supérieure à celle qu'il occupe présentement et après entente entre les parties.

Cependant, un salarié, qui postule sur une occupation nouvelle ou vacante, ne peut postuler sur une autre occupation nouvelle ou vacante que deux (2) fois dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa première promotion.

7.07 Salariés handicapés par accident

Tout salarié handicapé d'une manière permanente par accident et qui, de ce fait, ne peut remplir les exigences normales de son occupation, a droit, selon son ancienneté, à un emploi qu'il peut remplir et qui, si possible, comporte un taux de salaire équivalent.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur pourra congédier ou suspendre un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Dans tous les cas d'offense, la réprimande est faite par écrit, par l'Employeur, l'avis de réprimande devra contenir l'objet et la date de l'offense et copie en sera remise sans délai au Syndicat.
- 8.03 Après une période d'un (1) an sans offense, le salarié précédemment en faute sera considéré comme réhabilité et son record restauré sans tache.
- 8.04 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier sera réinstallé dans ses fonctions et la perte de salaire subie sera payée de la date du congédiement ou de la suspension.

ARTICLE 9 - JOURS FÉRIÉS

- 9.01 Le dimanche sera observé comme jour de fête et de congé et aucun salarié ne sera tenu de travailler ce jour-là.
- 9.02 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectivement gagné.
- 9.03 Les dispositions du paragraphe 9.02 qui précède ne s'appliquent pas aux chauffeurs de bouilloires et aux gardiens.

ARTICLE 10 - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Les salariés ont droit à douze (12) jours de congés chômés et payés tels que fixés ci-après:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- La semaine entre Noël et le Jour de l'An (4 jours)

10.02 L'indemnité payable au salarié pour chacune des fêtes prévues au paragraphe 10.01 qui précède sera l'équivalent de son taux garanti.

10.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payés sera rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête.

10.04 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit:

- 1) avoir travaillé le jour ouvrable entier qui précède et le jour ouvrable entier qui suit immédiatement tel congé, à moins qu'il donne une excuse convenable à l'Employeur ou que celui-ci lui permette de s'absenter. Cependant, l'Employeur ne tiendra pas compte d'un retard de moins d'une (1) heure;
- 2) le salarié bénéficie également des congés payés dans les cas suivants:
 - a) s'il lui était impossible de se rendre au travail un des deux (2) jours ouvrables mentionnés plus haut, à cause de maladie, accident ou autres causes incontrôlables;
 - b) retenu chez lui à cause d'un décès dans sa famille;
 - c) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les trente (30) jours de calendrier avant le jour férié.
 - d) une maladie ou accident, pourvu que le salarié ait avisé son Employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et qu'à son retour, il justifie sa maladie ou accident par un certificat médical si l'Employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés, ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un (1) jour férié chômé et payé, par jour d'absence précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent;

- e) aucun nouveau salarié ne peut bénéficier des jours fériés chômés et payés mentionnés au paragraphe 10.01 qui précède, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé chez son Employeur pendant une période entière de trente (30) jours de calendrier;
- f) aucun jour férié n'est payé si le salarié retire des indemnités d'assurance-collective ou de la C.S.S.T.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Les salariés ont droit chaque année aux vacances annuelles payées comme suit:
- moins d'un (1) an: trois (3) semaines à 4% du salaire gagné;
 - un (1) an à trois (3) ans: trois (3) semaines à 6% du salaire gagné;
 - trois (3) ans à huit (8) ans: trois (3) semaines à 6-1/2% du salaire gagné;
 - huit (8) ans à dix (10) ans: trois (3) semaines à 7% du salaire gagné;
 - dix (10) à douze (12) ans: trois (3) semaines à 7-1/2% du salaire gagné;
 - douze (12) à quinze (15) ans: quatre (4) semaines à 8% du salaire gagné;
 - quinze (15) et plus: quatre (4) semaines à 8-1/2% du salaire gagné.
- 11.02 La rémunération des vacances est calculée sur la base des gains réalisés par un salarié pendant la période s'étendant entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées conformément aux dispositions du présent article 11.
- 11.04 La rémunération des vacances est versée à chaque salarié avant son départ pour telles vacances.
- 11.05 La prise des vacances
- La période des vacances annuelles (trois (3) semaines consécutives) est située dans les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la première (1ère) semaine du mois d'août. Toutefois, la période peut être changée après entente entre les parties.
- Pour les chauffeurs de bouilloires et gardiens, ces salariés doivent prendre trois (3) semaines consécutives de vacances.

- 11.06 La quatrième (4ème) semaine de vacances (pour ceux qui y ont droit) sera prise après entente entre le salarié concerné et l'Employeur et le choix se fera suivant l'ancienneté.
- Cependant, ces vacances doivent être prises en journée complète après un préavis de deux (2) semaines.
- 11.07 Le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances aura le choix de prendre ou de ne pas prendre cette semaine additionnelle de vacances si l'Employeur lui offre du travail.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 12.01 Les parties acceptent que les salariés régis par l'unité de négociation soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Le choix tant des bénéficiaires que de l'assureur sont laissés à la partie syndicale.
- 12.02 L'Employeur contribuera hebdomadairement au régime de sécurité sociale à raison de cinquante pour-cent (50%) en autant qu'il n'y ait pas de changement dans le plan d'assurance sans le consentement de l'Employeur, tout en demeurant en loi avec la Commission d'assurance-chômage, afin d'obtenir pour les salariés la ristourne annuelle et ceci pour la durée de ce contrat. Les 5/12 de la ristourne (la part du salarié) qui revient est ajoutée à la contribution sur le plan d'assurance, pour fins de comptabilité.
- 12.03 La contribution hebdomadaire de l'Employeur mentionnée ci-haut demeure acquise aux salariés pour la durée de la présente convention. Cette contribution ne pourra être réduite d'aucune façon advenant l'instauration ou des changements de mesures sociales.
- 12.04 L'adhésion au plan de sécurité sociale, soit individuel ou familial, est une condition d'emploi, sauf dans le cas où le salarié est refusé par l'assureur.
- 12.05 Le salarié en congé maladie, accidenté ou en mise à pied doit assurer la continuité du paiement de sa part des primes d'assurance groupe. Les primes seront déduites du montant dû à titre de vacances. Si ce montant est épuisé, le salarié doit payer, à l'avance, à l'Employeur un montant équivalent à un mois de primes. Le défaut de se conformer au présent article, après avoir reçu un avis écrit de l'Employeur, entraîne la perte de couverture ainsi que la perte de son ancienneté.

ARTICLE 13 - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 La semaine normale de travail pour la durée de la présente convention est de quarante-deux (42) heures.
- 13.02
- 1) Le travail durant la semaine régulière ci-haut décrite doit être exécuté entre 07 h 00 et 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00, les lundi et mardi; entre 07 h 00 et 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00, les mercredi, jeudi et vendredi.
 - 2) Un (1) salarié maximum deux (2) salariés du département de l'entretien pourront prendre leur repas du midi à 11 h 00 et les autres salariés à 12 h 00, ceci après entente avec les salariés concernés.
- 13.03
- 1) La semaine normale de travail des chauffeurs de bouilloires et gardiens est de quarante-deux (42) heures. Tout travail exécuté, après huit (8) heures de travail, sera rémunéré à leur taux et demi; pendant ses heures de travail, le salarié a droit de prendre un lunch sans réduction de salaire.
 - 2) L'horaire des chauffeurs de bouilloires est établi, après entente entre les parties, selon la cédule acceptée et ne peut être modifié sans le consentement des parties.
 - 3) Pour les chauffeurs de bouilloires et gardiens qui font la semaine de quarante-deux (42) heures, le travail sera cédulé de façon à avoir un congé par semaine où un dimanche par mois sera inclus ou toute autre entente convenue entre les parties.
 - 4) L'Employeur s'engage à tenir le chauffeur de bouilloires et gardien relié par système «Walkie Talkie» à une personne de la direction en dehors des heures de production.
- 13.04
- 1) L'Employeur peut mettre en vigueur une (1) équipe de nuit, dont la semaine normale de travail ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 13.01 qui précède. Les salariés faisant partie de cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'une fête chômée, tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, pourra être repris au taux régulier du salaire sur entente entre les parties. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit recevront une prime de trente cents (0,30 \$) pour chaque heure travaillée.
 - 2) Les chauffeurs de bouilloires et gardiens qui travaillent entre 15 h 00 et 23 h 00 ont droit à une prime de dix cents (0,10 \$) l'heure pour chaque heure travaillée et ceux qui travaillent entre 23 h 00 et 07 h 00 ont droit à une prime de quinze cents (0,15 \$) pour chaque heure travaillée. Cependant, le quatrième (4ème) c'est-à-dire celui qui fait la rotation aura droit à la prime, pour toutes les heures travaillées, du chauffeur de bouilloires et gardiens qu'il remplace.

- 13.05 Le travail durant la semaine régulière de l'équipe de nuit prévue au paragraphe 13.04 qui précède, doit être exécuté entre 17 h 00 et 04 h 30, les lundi et mardi, et entre 16 h 00 et 03 h 30 les mercredi et jeudi.
- Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. Une période d'une (1) heure est accordée aux salariés pour prendre leur repas.
- 13.06
- 1) Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures prévues aux paragraphes 13.01, 13.02, 13.03 et 13.05 doit être rémunéré au taux d'une (1) fois et demi du taux garanti. Le travail supplémentaire ne pourra débiter qu'une (1) heure après les heures régulières de travail, excepté pour les camionneurs, pour faire l'inventaire au département de l'expédition, le chargement d'une chaufferie, la mise en marche d'une chaufferie ou pour une autre cause de force majeure.
 - 2) Tout travail exécuté dans les cas urgents (maintenance) soit après minuit et dans l'après-midi du samedi sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire de base; mais ceci, seulement lorsque demandé par le gérant de production, le chef d'équipe de nuit ou le gardien et à condition que les salariés en question soient toujours consentants à travailler.
- 13.07 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé autant que possible cinq (5) heures à l'avance.
- 13.08 Les salariés qui habituellement travaillent dans l'usine ne seront pas obligés d'aller travailler en dehors de l'usine, sans leur consentement.
- 13.09 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:
- 1) au salarié qui fait habituellement cette opération;
 - 2) par exception, au salarié syndiqué (ayant cinquante-cinq (55) jours ouvrables d'ancienneté) qui fait cette opération depuis au moins cinq (5) jours ouvrables;
 - 3) au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
 - 4) au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.

ARTICLE 14 - MINIMUM DE PAIE

- 14.01 Le salarié appelé au travail doit travailler. Si l'on refuse de l'employer, il aura droit pour la journée où il est appelé à travailler, à l'équivalent de trois (3) heures de salaire par appel. Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; automatiquement, le privilège est suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable, total ou partiel desdites opérations. Les dispositions du présent article 14 sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente de travail.

ARTICLE 15 - PÉRIODE DE REPOS

- 15.01 Les salariés de l'équipe de jour bénéficieront de deux (2) périodes de repos, l'une de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi, l'autre de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.
- Les salariés qui feront deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire bénéficieront d'une (1) période de repos de dix (10) minutes.
- 15.02 Les salariés de l'équipe de nuit bénéficieront des périodes de repos tel que prévu au paragraphe 15.01 qui précède.

ARTICLE 16 - TAUX MINIMA DE SALAIRES

- 16.01 Les taux minima horaires à l'embauchage seront ceux apparaissant au décret du meuble (no. 505).
- 16.02 Dans aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne pourra réduire les taux horaires actuels des salariés, sauf ceux prévus au paragraphe 20.02 3).
- 16.03 Le salaire est payable à tous les jeudis avant-midi de chaque semaine, si possible. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1) le nom et le prénom du salarié;
 - 2) la date et la période de paie;
 - 3) le taux de salaire;
 - 4) le temps supplémentaire;
 - 5) les déductions faites;
 - 6) le montant net payé;
 - 7) le montant cumulatif du salaire hebdomadaire gagné;
 - 8) le montant de salaire gagné sur lequel la compagnie a calculé les vacances lors de la paie de vacances.

ARTICLE 17 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 17.01 S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:
- 17.02 Le Syndicat devra d'abord soumettre par écrit le grief au représentant patronal du comité industriel dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance.
- 17.03 Le comité industriel patronal doit rendre sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- 17.04 Grief collectif
- Dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance de tout grief collectif, le Syndicat soumet, par écrit, le grief au représentant du comité industriel. Ce dernier doit rendre sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 17.05 S'il n'y a pas entente à la suite de la réponse écrite du gérant ou à la suite de la rencontre entre le comité de relations industrielles et le gérant, les parties pourront s'entendre pour soumettre le grief à l'arbitrage privé. Les parties devront alors convenir d'une procédure à être suivie et nommer l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre seront partagés également entre le Syndicat et la Compagnie.
- 17.06 L'Employeur, tout comme le salarié pourrait avoir des griefs. Si tel est le cas, l'Employeur présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au Comité de relations industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée dans le présent article 17 s'applique.
- 17.07 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique tel que prévu plus haut, la partie lésée, l'Employeur ou le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage selon les provisions du Code du travail. La partie qui en fait la demande en avisera promptement l'autre partie qu'elle a fait une telle demande au ministère du Travail.
- 17.08 La décision de l'arbitre, qu'il ait été choisi privément par les parties ou qu'il ait été nommé conformément aux provisions du Code du travail est finale et exécutoire. Les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.

ARTICLE 18 - COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 18.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité de relations industrielles sera constitué et composé de représentants du Syndicat, ouvriers de l'usine et de représentants de l'Employeur. Chacune des parties fera connaître à l'autre partie le nom de ses représentants sur le Comité.
- 18.02 Les membres du comité de relations industrielles auront pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du comité.
- 18.03 Le comité de relations industrielles se réunira au moins une (1) fois par mois et aussi sur demande de l'une ou l'autre des parties intéressées. Les séances se tiendront pendant les heures de travail, à moins d'entente contraire entre les deux (2) parties. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du comité et l'on devra rédiger un procès-verbal de chaque assemblée.
- 18.04 Le comité de relations industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur.

ARTICLE 19 - DÉLÉGUÉ DE DÉPARTEMENT

- 19.01 a) Reconnaissance
- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués de département pour les équipes de jour et de nuit jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) délégués.
- b) Fonction du délégué de département
- Lorsqu'il se présente un désaccord, le délégué de département est autorisé à vérifier les faits relatifs à tel désaccord et à accompagner le salarié concerné ou le représente pour la présentation du grief. Il remplit sa fonction pendant les heures de travail sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur, laquelle permission ne peut lui être refusée sans raison valable et sérieuse.

ARTICLE 20 - AUGMENTATIONS DE SALAIRES

20.01 A la signature de la convention, un montant forfaitaire de cinq cents dollars (500,00 \$) sera remis à chaque salarié couvert par la convention et étant au travail la semaine du 25 février 1985. L'impôt sera calculé sur l'année 1985 au complet et non sur une semaine de gain. Nonobstant ce qui précède, le salarié devra rembourser une partie de son montant forfaitaire s'il quitte son emploi. Le forfaitaire sera alors calculé au prorata des heures travaillées.

A compter du 1er janvier 1986, l'Employeur convient d'accorder une augmentation générale de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure sur le taux horaire de tous ses salariés apparaissant sur la liste de paie en date du 31 décembre 1985.

A compter du 1er janvier 1987, l'Employeur convient d'accorder une augmentation générale de trente cents (0,30 \$) l'heure sur le taux horaire de tous ses salariés apparaissant sur la liste de paie en date du 31 décembre 1986.

20.02 Taux applicables à la classification

1) Les taux prévus au présent article ne s'appliquent qu'aux nouveaux salariés embauchés après la signature de la présente convention collective.

Salaire de chaque classe après apprentissage

<u>Points</u>	<u>Classe</u>	<u>Taux</u>
0 à 30	1	6,25 \$
31 à 60	2	6,40
61 à 90	3	6,55
91 à 120	4	6,70
121 à 150	5	6,85
151 à 180	6	7,00
181 et plus	7	7,15

2) Salariés à l'essai

- a) pour les classes 1, 2 et 3: à partir de la date d'embauche, trois (3) mois d'essai pour obtenir le taux de la classe;
- b) pour les classes 4, 5, 6 et 7: avance d'une (1) classe par mois jusqu'à ce que le taux de la classe soit obtenu, après avoir terminé son apprentissage de trois (3) mois.

3) Salaire des salariés changeant de classe

- a) un salarié déjà à l'emploi de la compagnie, qui obtient un poste d'une classe supérieure, avancera d'une classe par mois et ce, après avoir terminé sa période d'essai, en conformité avec l'article 7.04.

- 3) b) le salarié obtenant un poste d'une classe supérieure mais possédant déjà un taux supérieur au taux que comporte son nouveau poste, conservera son taux;
- c) un salarié qui, à sa demande, obtient un poste de classe inférieure verra son salaire diminué de quinze cents (0,15 \$) l'heure par classe.

d) Transfert

A la demande de la compagnie, un salarié qui est transféré temporairement sur une occupation de classe inférieure à l'intérieur d'un même groupe, le salarié conserve son taux;

A la demande de la compagnie, un salarié qui est transféré à une classe supérieure à l'intérieur d'un même groupe, le salarié obtient le taux de classe supérieure après une période de trente (30) jours, au rythme d'une classe par mois.

e) Mise en disponibilité

Un salarié sera considéré en disponibilité seulement si son poste est aboli par suite d'une décision administrative de la compagnie.

Advenant le cas où plusieurs salariés occupent la même fonction, la mise en disponibilité commence par le salarié ayant le moins d'ancienneté générale, peu importe le quart de travail. Le salarié mis en disponibilité aura droit aux choix suivants:

- 1) demeurer en disponibilité;
- 2) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté générale de sa classe. Le salarié ainsi déplacé est alors mis en disponibilité. Cependant, ce choix doit se faire dans les trois (3) mois suivant la date de l'abolition du poste.

Pendant sa mise en disponibilité, le salarié conserve son taux de salaire.

Un salarié cesse d'être en disponibilité lorsque:

- 1) il reprend son ancien poste selon les modalités prévues;
- 2) il obtient un poste, soumis à l'affichage en vertu de l'article 7;
- 3) à la demande de la compagnie, il doit accepter un poste soumis à l'affichage sur lequel personne n'a postulé.

Le salarié en disponibilité qui, à la demande de la compagnie, doit prendre un poste de classe inférieure, verra son salaire diminué de quinze cents (0,15 \$) de l'heure par classe. Cependant, le salarié ayant subi une diminution de salaire par suite de l'application de la présente, aura droit à l'augmentation de quinze cents (0,15 \$) de l'heure par classe jusqu'à concurrence de la diminution antérieure au taux de la classe, le plus avantageux des deux.

- 3) e) (suite)
 Peu importe les dispositions prévues ci-haut ou si une fonction identique devient vacante, advenant le cas où une fonction abolie est réouverte dans les douze (12) mois suivants, lors de l'affichage, la préférence sera accordée au salarié qui occupait le poste au moment de son abolition, s'il en fait la demande.

Il en est de même pour le salarié qui a subi un déplacement (soit le plus jeune de la classe) dû à une abolition de poste, les douze (12) mois partant de la date du déplacement.

- 20.03 Le salaire des hommes de métier possédant une carte de compétence ne doit pas être inférieur à la classe 7 des taux indirects.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX PAYÉS

- 21.01 a) Tout salarié aura droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé, payés suivant sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son conjoint et de ses enfants à charge;
- b) tout salarié aura droit à trois (3) jours consécutifs de congés, payés suivant sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de ses enfants, de ses frères, de ses soeurs;
- c) tout salarié aura droit à un (1) jour de congé, payé suivant sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère.
- 21.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payé suivant sa moyenne hebdomadaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant.
- 21.03 Ces jours de congés sociaux payés, ayant pour but d'éviter une perte de salaire, ne s'appliquent pas lorsque le salarié est déjà en congé avec solde ou que le salarié est couvert, soit par l'assurance-maladie, soit par la Commission de la santé et sécurité du travail. Il en est de même le samedi et le dimanche ou s'il est en mise à pied.
- 21.04 Le droit aux congés sociaux s'acquiert après avoir complété cinquante-cinq (55) jours de travail au service de l'Employeur.
- 21.05 Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde de vingt (20) semaines pris en conformité avec la loi des normes minimales du travail et la loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 22 - AUTRES CONDITIONS

22.01 L'Employeur s'engage à assurer la continuité salariale de tout salarié victime d'un accident de travail, équivalent à l'indemnité compensatrice de la C.S.S.T. et ce, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines. Sur réception des indemnités, le salarié s'engage à rembourser les avances payées par l'Employeur.

Si l'Employeur conteste la validité de l'accident, il n'est pas tenu d'assurer la continuité salariale.

22.02 L'Employeur accorde à tout salarié travaillant dans la cour et à l'expédition (travaillant régulièrement à l'extérieur) et qui est permanent, un montant de cent cinquante dollars (150,00 \$) au 1er novembre de chaque année afin de lui permettre de se vêtir plus adéquatement pour la saison d'hiver; pour les nouveaux salariés, cet avantage s'applique si ces derniers sont à l'emploi de la compagnie depuis le 1er août de l'année courante.

22.03 L'Employeur s'engage à fournir aux salariés travaillant à la maintenance des sarraux en quantité suffisante.

22.04 a) L'Employeur accorde à chaque salarié travaillant dans le département de la peinture et qui est permanent, un montant de quatre-vingts dollars (80,00 \$) pour ceux qui ne portent pas de lunettes et un montant de cent trente-cinq dollars (135,00 \$) pour ceux qui portent des lunettes, au 1er novembre de chaque année pour les vêtements nécessaires, etc. Cet avantage s'applique si le salarié est à l'emploi de la compagnie depuis le 1er août de l'année courante.

b) L'Employeur accorde à chaque salarié qui travaille comme polisseur de dessus de table à la machine, un montant de quatre-vingts dollars (80,00 \$) en guise de compensation pour remplacer les vêtements détruits, payable le 1er novembre de chaque année.

Advenant le cas où le problème des éclaboussures soit réglé, la compagnie ne sera plus tenue de payer l'indemnité.

22.05 Il est entendu que le salarié bénéficiant des avantages prévus aux paragraphes 22.02, 22.03 et 22.04 qui précèdent soit transféré, à sa demande, à une autre fonction ou mis à pied où, par son départ, il devra rembourser à l'Employeur la différence proportionnelle entre le montant alloué et la période pendant laquelle il fut attiré à l'occupation.

Il est entendu que le salarié n'est pas tenu de rembourser aucun montant d'argent à l'Employeur dans les cas suivants:

1) lorsque le salarié travaillant dans la cour ou à l'expédition est transféré à sa demande après le premier mai de chaque année;

- 2) lorsque le salarié travaillant dans le département de la peinture est transféré à sa demande après le premier février de chaque année;
- 3) les montants prévus ci-haut sont des avances et sont accordés pour une période d'une (1) année débutant à la date du versement.

22.06 Un comité sera formé de représentants de l'Employeur d'une part et de représentants du Syndicat d'autre part (comité industriel et de sécurité) pour décider de l'avenir d'un salarié ayant atteint l'âge de la retraite. Le taux de base de tel salarié sera évalué annuellement et reclassé si nécessaire, en tenant compte de sa capacité physique et des règles de sécurité.

22.07 Evaluation et classification des emplois

Que le système «Evaluation et classification des emplois», tel qu'entendu et initialé par les parties, fait partie intégrante de la présente convention collective.

En cas de mésentente relative à ce système, la procédure d'arbitrage s'applique.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité composé de deux (2) membres de chacune des parties. Pour arriver à leurs fins, les parties utilisent toutes les lois et règlements prévus par les gouvernements et plus particulièrement, la loi sur la santé et sécurité au travail.

Ce comité se réunit sur demande expresse de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 24 - ANNEXE

24.01 L'annexe A fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

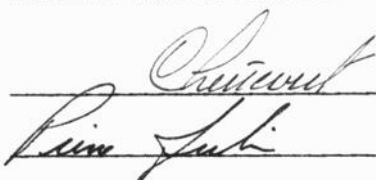
ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le 31 décembre 1987.

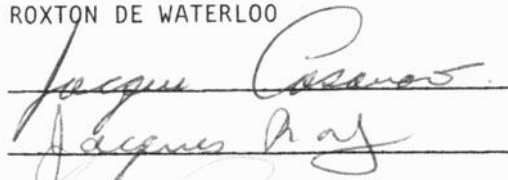
25.02 Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continuent d'être appliquées pour la durée de la négociation d'une nouvelle convention, de la conciliation et les délais prévus par la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Waterloo, ce sixième jour du mois de septembre 1985.

MEUBLES ROXTON LIMITÉE



SYNDICAT DES SALARIÉS DES MEUBLES
 ROXTON DE WATERLOO



ANNEXE "A"

EVALUATION DES TACHES

CLASSE I

DIRECT:

Sablage final - sableuse vibratrice
Rapetisser bout de tournage
Cirer chaises ou lits
Emballer chaises
Emballer tables à café ou lits

INDIRECT:

Transport et nettoyage

CLASSE II

DIRECT:

Sableuse "Lancaster"
Tour automatique "Mattison" (sans set up)
Collage de rails en contreplaqué
Sableuse pour pattes courbées
Sableuse "Vonnagaut" - dos, bras de chaises et morceaux
de lampes.
Sableuse à courroie verticale
Assemblage bras, barreaux ou rack de chaises
"Set up" des chaises
Inspection des chaises
Assemblage dans presse à cabinet
Inspection des tables à café ou des lits
Appliquer "sealer" au fusil
Sabler après l'application du "sealer"
Polir chaises ou tables à café à la main
Parer les chaises avant l'emballage

INDIRECT:

Réparation de chaises en sablant après la teinture

CLASSE III

DIRECT:

Passer le bois aux scies de travers
Transport pour les scies de travers et à refendre
Aide aux scies à refendre
Opérateur ou aide - Colleuse électronique
Aide - Sableuse "Time Saver"
Aide - Planeur double
Pliage
Trier et marquer pour scies à ruban
Toupie "Onsrud"
Opérateur creuseuse à fond (sans set up)
Sableuse "Nash"
Profileuse avec set up
Chuck
Scies jumelles, ébouteuse
Perceuse à levier
Pré-assemblage - Département 20 ou 25
Mortaiseuse automatique "Bacci" (avec set up)
Aide à la Tenonneuse double
Perceuse à pédale à l'air
Perceuse horizontale multiple
Sableuse "Vonnagaut" - contour de fond, tables, lits
Sableuse à moulures - petits morceaux
Assembler tiroirs, pedestals ou frames de tables
Assembler tables à café ou lits, tables dinette
Vaporiser et essuyer teinture
Polir tables ou lits à la machine
Emballer tables dinette

INDIRECT:

Réparation de tables à café ou lits
Expédition, entreposage, chargement de trains, etc.
Aide au "Lift truck" pour chaufferies

CLASSE IV

DIRECT:

Trier longueurs derrière planeur des scies de travers
Opérateur - Scie à refendre No. 202
Opérateur - Sableuse Time Saver
Opérateur - Planeur double
Scie à ruban - petits et moyens morceaux
Opérateur - Creuseuse à fond (avec set up)
Scie Variété et Vieille scie
Mortaiseuse "Router" (sans set up)
Tenonneuse "Bacci" (avec set up)
Perceuse multiple "Root" (avec set up)
Toupie "Richardson" (avec set up)
Sableuse pour creusage de fond
Sableuse Pneumatique - Contour de fonds, tables, lits
Sableuse Finition - Creusage de fond

CLASSE IV

DIRECT:

Sableuse à moulures (grands morceaux)
Sableuse à courroie horizontale
Assembler fond et dos de chaises
Entrelacer les fonds
Vernir au fusil
Piler bois dans la cour

INDIRECT:

Sableuse horizontale pour tables
Sablage des côtés de tables
Réparation de chaises, tables dinette, items d'Elmira
Retouchage
Opérateur "Lift truck" pour pileur

CLASSE V

DIRECT:

Opérateur - Scie à refendre No. 404
Tour avec tranche (sans set up)
Scie à ruban (grands morceaux)
Mortaiseuse "Router" (avec set up)
Machine à ébouter, percer et chucker (avec set up)
Perceuse à pédale au pied
Toupie horizontale (avec "Howzer") (avec set up)
Tour manuel "Mattison" (sans set up)
Sableuse pneumatique - morceaux de chaises, lampes, etc.

INDIRECT:

Opérateur "Lift truck" pour chaufferies

CLASSE VI

DIRECT:

Troisième scie de travers
Perceuse "Greenlee" (avec set up)
Toupie verticale
Toupie horizontale
Remplaçant ne pouvant pas faire tous les "set up Dep. 20
Tour automatique "Mattison" (avec set up)

INDIRECT:

Camionneur
Chauffeur de bouilloire
Maintenance - Classe B

CLASSE VII

DIRECT:

Première et deuxième scie de travers
Tour avec tranche (avec set up)
Remplaçant pouvant faire tous les "set up Dep. 20
Opérateur tenonneuse double
Tour manuel "Mattison" (avec set up)

INDIRECT:

Maintenance - Classe A