

St. Georges International Inc

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **01463-9**  
**8 2 0 1 0 0 6**

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

|       |  |   |  |
|-------|--|---|--|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | <b>Q 145-02</b>  |
| Date  | Signature: <b>81-11-18</b> Reception: <b>81-11-23</b>  | Durée Du: <b>81-10-13</b> Au: <b>84-10-13</b>               | Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>42</b> |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Association</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><b>Syndicat des Travailleurs du Textile (tapis) de St-Georges</b></p> | <p><b>Employeur</b></p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><b>St-Georges International Inc.<br/>144, 201<sup>ème</sup> Rue<br/>St-Georges Est<br/>Ct<sup>é</sup> Beauce</b></p> |
|---|--|

Unité de négociation

|        |              |          |                |             |                |
|--------|--------------|----------|----------------|-------------|----------------|
| Région | <b>03-05</b> | Activité | <b>1860-05</b> | Affiliation | <b>CSD (9)</b> |
|--------|--------------|----------|----------------|-------------|----------------|

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**  
**Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc.**  
**1259, rue Berri, Ste 600**  
**Montréal, Qc**  
**H2L 4C7**  
**Att: M. Raymond Filion**

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <i>Cherrie Demers</i>                  | <b>81-01-05</b> |

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ST-GEORGES INTERNATIONAL INC.  
700, 120 ième rue,  
St-Georges Est,  
Cté Beauce, Québec,  
  
(Ci-après appelé: "L'Employeur"),

D'UNE PART;

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE (TAPIS) DE ST-GEORGES,  
  
(Ci-après appelé: "Le Syndicat"),

D'AUTRE PART,

du 13 octobre 1981 au 13 octobre 1984.

---

.....

ARTICLE 1. BUTS, JURIDICTION ET RECONNAISSANCE MUTUELLE:

1.01 BUTS

La présente convention a pour but:

- de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
- de favoriser l'efficacité des opérations;
- d'établir des conditions de travail justes et équitables à être observées par les parties.

1.02 JURIDICTION:

La juridiction de la présente convention s'étend à tous les employés exerçant l'une ou l'autre des occupations comprises dans l'Unité de Négociation, telle que définie au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par la C.R.T., le 16 avril 1969 et tous les employés de St-Georges International Inc. "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et ceux exclus par la loi"; le nom des parties a été modifié en 1972.

1.03 DEFINITION DU TERME "EMPLOYE".

Le terme "employé" tel que décrit dans cette convention, comprend tous les employés masculins ou féminins, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et ceux exclus par la loi.

1.04 RECONNAISSANCE SYNDICALE:

Pour la durée de la présente convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à représenter, aux fins du Code du Travail et de la présente convention, tous les employés régis par les présentes, pour tout ce qui concerne la négociation du contrat de travail et son application.

1.05

COOPERATION:

- a) Le Syndicat s'engage à encourager les employés à accomplir leurs tâches respectives de façon loyale et honnête;
- b) L'Employeur s'engage à diriger les employés avec justice.

1.06

PAS DE COERCITION OU D'INTIMIDATION:

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils ne feront jamais usage de coercition ou d'intimidation, pour contraindre un employé d'accepter ou de refuser de devenir membre du Syndicat ou parce qu'il est actif ou inactif dans cette organisation ouvrière.

1.07

TAUX HORAIRE MOYEN:

Taux de base régulier plus le boni cumulatif divisé par le nombre total d'heures travaillées apparaissant au dernier talon de chèque de l'employé.

ARTICLE 2.

SECURITE SYNDICALE:

2.01

Tout employé ayant complété sa période d'essai, doit devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de son emploi.

2.02

L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé du seul fait qu'il aurait été expulsé du Syndicat; cependant, pour l'employé ainsi expulsé, les dispositions prévues à l'article "3" s'appliqueront intégralement.

ARTICLE 3.

RETENUE SYNDICALE:

3.01

L'Employeur retient chaque semaine de la paie des employés les cotisations syndicales fixées par écrit par le Syndicat. Les montants perçus par l'Employeur sont remis périodiquement au trésorier du Syndicat avec les informations nécessaires.

3.02 L'Employeur fera la retenue syndicale après la première semaine de travail du nouvel employé tel que prévu à l'article 3.01. De plus, l'Employeur informera tous les nouveaux employés de ces règlements lors de leur embauchage.

ARTICLE 4. DROITS DE GERANCE:

4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, de diriger son personnel et de conduire son entreprise sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la convention.

ARTICLE 5. REPRESENTATION SYNDICALE:

5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi les employés, un délégué dans chaque département et transmettre à l'Employeur le nom des employés ainsi choisis, ainsi que le nom de tout employé qui sera nommé pour remplacer un délégué. Seuls, les délégués figurant sur la liste officielle originale ou amendée présentée à l'Employeur seront reconnus et affichés.

- Retordage et thermo fixation 1 délégué par équipe.
- Touffetage 1 délégué par équipe.
- Imprimerie 1 délégué par équipe.
- Finition, inspection et maintenance 1 délégué par équipe.

Toutefois, le délégué absent sera remplacé par l'officier du Syndicat désigné.

5.02

Fonction:

Le délégué aura pour fonction d'enquêter sur tous les griefs dont il sera saisi par les employés de son département. Il pourra aider lesdits employés à présenter leurs griefs aux représentants désignés par l'Employeur et à les assister dans toute discussion avec l'Employeur.

5.03

Rémunération:

Le Syndicat convient que ses délégués doivent dans toute la mesure du possible, s'acquitter de leurs responsabilités sans nuire aux opérations dans le département. S'il devient nécessaire qu'un délégué soit absent de son poste de travail pendant ses heures de travail pour s'acquitter de ses fonctions ci-dessus décrites, il en informera son supérieur immédiat. Pendant une telle absence, le délégué sera rémunéré selon son taux horaire ou selon le taux figurant en annexe s'il travaille à la pièce ou selon le plan boni, selon le cas; tout abus dans l'exercice de ses fonctions par un délégué sera référé au Syndicat.

5.04

Comité de Relations Industrielles;

- a) Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la présente convention, un comité de relations industrielles sera formé. Ce comité sera composé de six (6) membres, dont trois (3) seront nommés par l'Employeur et trois (3) par le Syndicat.
- b) Réunions: ce comité tiendra une réunion bimestrielle (tous les (2) deux mois) et pourra se réunir plus souvent sur entente mutuelle. Toute réunion aura lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

- c) Procès-verbaux: un des membres de ce comité agira comme secrétaire et fera un rapport des délibérations. Ce procès-verbal dûment signé par un représentant de l'Employeur et du Syndicat sera officiel et copie sera transmise aux deux (2) parties dans les dix (10) jours de la tenue de la réunion de ce comité.
- d) Fonctions: ce comité pourra aussi dans des réunions particulières avoir la responsabilité de surveiller l'exécution de la présente convention collective de travail, faire l'étude et le règlement des griefs. Il pourra aussi aborder l'étude et la discussion d'un sujet d'intérêt commun soumis par l'une ou l'autre des parties.
- e) Rémunération: le temps perdu à l'usine par les représentants du Syndicat, dû à leur assistance aux réunions prévues par cet article durant les heures de travail, sera payé par l'Employeur sur la base du taux horaire régulier pour les employés à l'heure et selon le taux figurant en annexe pour les employés à la pièce.

5.05

Représentant extérieur:

Il est convenu que chacune des parties peut en tout temps et à ses frais requérir l'assistance de conseillers ou représentants extérieurs de son choix pour accompagner ses représentants réguliers à toute réunion entre les représentants des deux (2) parties, convoquée et tenue à un endroit et à un moment convenus entre elles.

5.06

Tableau d'affichage:

Le Syndicat peut afficher ses avis de convocation d'assemblée de même que tout autre avis du même genre relatif aux activités syndicales, aux endroits désignés par les parties. Un officier du Syndicat responsable de l'affichage doit signer chacun des avis. Tout texte se dégageant de ce contenu doit être analysé par les parties avant affichage.

ARTICLE 6. PLAINTES:

6.01

"Rien dans le contenu de l'article qui suit n'empêche l'employé ou le Syndicat de présenter une plainte sur quelque sujet que ce soit. Ce qui distingue la plainte d'un grief, c'est que la plainte est faite de façon verbale".

ARTICLE 7. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS:

7.01

Pour l'examen et le règlement de tout grief qu'un employé peut avoir, les parties établissent la procédure suivante.

7.02

Grief, 1ère étape:

Un employé ayant un grief, soumet son grief par écrit soit personnellement, soit par l'intermédiaire du délégué départemental au contremaître de département concerné ou au contremaître d'équipe dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les faits donnant lieu au grief. Si un employé subit une injustice qui ne peut être vérifiée qu'après un certain temps, les délais courront à partir du moment où l'injustice était vérifiable.

Le contremaître de département ou le contremaître d'équipe devra dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

7.03

Grief, 2e étape:

- a) Si la décision écrite communiquée à l'employé ou au délégué départemental n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le Syndicat doit alors soumettre le grief au gérant de la production, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la décision écrite du contremaître de département ou du contremaître d'équipe.
- b) Le gérant de la production devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la communication de la soumission écrite du grief, communiquer sa décision écrite concernant le grief présenté à celui qui aura soumis le grief.

7.04

Grief, 3e étape:

Si la décision écrite du gérant de la production n'est pas jugée satisfaisante, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la communication écrite du gérant de la production, l'employé ou le Syndicat peut référer le grief par écrit au comité de relations industrielles.

7.05

Grief collectif:

Tout grief collectif peut être soumis par le Syndicat de la façon prévue aux présentes pourvu que le grief soit signé par au moins un des employés impliqués.

7.06

Grief, 4e étape:

"Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le Comité de Relations Industrielles dans les délais prévus au paragraphe 5.04, le grief peut alors être référé à l'arbitrage dans les quatorze (14) jours ouvrables de la date de la réception de la décision écrite et motivée du Comité de Relations Industrielles (procès-verbal), expédiée par poste recommandée".

7.07

Arbitre unique:

Lorsque, conformément aux dispositions qui précèdent, l'une ou l'autre des parties demande l'arbitrage, elle suggèrera à l'autre partie le nom d'au moins deux (2) arbitres. Si l'autre partie n'est pas d'accord sur ces deux candidats à l'arbitrage, le Ministère du Travail en nommera un d'office.

7.08

Pouvoir de l'Arbitre:

- a) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux (2) parties de même que les employés de l'unité de négociations.
- b) Cependant, l'arbitre est lié par les termes de la convention auxquels il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.

7.09

Honoraires:

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre unique seront payés sur la base de 50% par l'Employeur et de 50% par le Syndicat.

7.10

Décision:

La décision motivée de l'arbitre devra être communiquée par écrit à chacune des parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

7.11

Prolongation des délais:

Les parties peuvent par entente mutuelle écrite prolonger les délais ci-haut mentionnés.

7.12

Définition "jours ouvrables":

Le terme "jours ouvrables" signifie ici, c'est-à-dire pour fins de griefs, du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours de congés chômés et payés, des vacances annuelles et des jours au cours desquels un département est fermé.

ARTICLE 8. DISCIPLINE.

8.01 Mesures disciplinaires:

Pour procéder au maintien de la discipline et du bon ordre, l'Employeur et le Syndicat conviennent d'adopter les méthodes et procédures suivantes et conviennent que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon uniforme, impartiale et équitable. Les parties conviennent aussi que les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence et pourront entraîner l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes: la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement.

8.02 Première offense:

A moins d'une offense très grave nécessitant immédiatement une suspension ou un renvoi, il y aura réprimande personnelle par le surintendant, le contremaître de département ou le contremaître d'équipe lorsque la situation l'exige; l'Employeur avisera chaque employé de toute réprimande inscrite à son dossier personnel. Copie de cet avertissement sera envoyée au Syndicat. Il devra en tous cas y avoir au préalable une réprimande verbale, à moins que les circonstances ne nécessitent une mesure plus énergique.

Tout employé réprimandé, si telle réprimande est inscrite à son dossier personnel, peut soumettre son cas conformément aux dispositions de la procédure de griefs, y compris les délais.

8.03

Deuxième offense:

Sujet aux dispositions prévues ci-haut, une mesure disciplinaire additionnelle pour une deuxième offense jusqu'à et incluant une suspension d'un (1) jour pourvu que telle deuxième offense survienne en dedans d'un délai de six (6) mois de la date de la première offense; autrement, pour les fins de cet article, telle deuxième offense sera considérée comme étant une première offense.

8.04

Troisième offense:

Sujet aux dispositions prévues ci-haut, une mesure disciplinaire additionnelle pour une troisième offense jusqu'à et incluant une suspension de trois (3) jours pourvu que telle troisième offense, survienne en dedans d'un délai de six (6) mois de la date de la deuxième offense; autrement, pour fins de cet article, telle troisième offense sera considérée comme étant une première offense.

8.05

A moins d'une offense très grave, aucun congédiement sommaire n'aura lieu sans qu'il y ait au préalable une suspension. Toute suspension et / ou congédiement seront faits par écrit.

8.06

Mesures disciplinaires:

Toute mesure disciplinaire sera rayée du dossier de l'employé six (6) mois après son inscription.

8.07

Certificat médical:

L'Employeur pourra exiger un certificat médical seulement lorsqu'il sera évident qu'il y a eu abus de la part de l'employé.

ARTICLE 9. CONGES PAYES:

9.01 Liste des congés:

Aux fins de la présente convention, chacun des jours suivants est reconnu comme jour de congé chômé et payé:

Veille de Noël.  
Noël.  
Lendemain de Noël.  
Veille du Jour de l'An.  
Jour de l'An.  
Lendemain du Jour de l'An.  
Vendredi Saint.  
Lundi de Pâques.  
St-Jean-Baptiste.  
Confédération.  
Fête du Travail.  
Action de Grâce.

1983: Congé mobile pendant la période des Fêtes après entente entre l'Employeur et le Syndicat

9.02 Allocation de congé:

- a) Tout employé régi par cette convention reçoit pour chacun de ces jours de congé une allocation équivalente à son taux horaire moyen, y compris la prime d'équipe multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail.
- b) Si un congé tombe en fin de semaine, il est reporté le premier jour ouvrable précédant ou suivant le congé.

9.03 Rémunération pour un jour de congé travaillé:

L'employé qui accepte de travailler durant un des jours de congés ci-haut mentionnés reçoit, en plus de l'allocation de congé ci-haut prévue, une rémunération équivalente à une fois et demie son taux en annexe pour chaque heure ainsi travaillée.

9.04

a) Pour avoir droit aux congés chômés et payés énumérés précédemment, l'employé régulier, c'est-à-dire qui a complété sa période d'essai, doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour de congé, à moins d'avoir été absent pour cause de congés sans solde ou maladie dûment attestée ou décès dans sa famille ou suspension selon l'article 8, ou candidat juré ou juré.

b) Si un employé n'a pas travaillé les jours de travail déclarés comme tels précédant et suivant le jour de congé pour cause de mise à pied, il a droit aux congés payés pourvu que son nom ait paru sur la liste de paye de l'Employeur durant les deux (2) semaines qui précèdent celle du congé ou les deux (2) semaines qui suivent le congé.

9.05

Congés de deuil:

a) Dans le cas du décès du conjoint d'un employé, l'Employeur convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

b) Dans le cas du décès de l'enfant d'un employé ou de son conjoint, l'Employeur convient d'accorder un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

c) Dans le cas du décès du père, mère, frère, soeur de l'employé, l'Employeur convient d'accorder un congé payé de trois (3) jours ouvrables entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement. L'employé concerné doit cependant informer son contre-maître aussitôt qu'il lui est possible de le faire, en lui indiquant la cause et la durée de l'absence, si l'employé demande un congé sans solde.

- d) Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la belle-fille, du beau-frère, de la belle-soeur de l'employé ou de son conjoint, l'Employeur convient d'accorder un congé de deux (2) jours ouvrables entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- e) Tout employé, absent à cause de décès ci-haut prévu, reçoit une rémunération équivalente à son taux horaire moyen, y compris la prime d'équipe, s'il y a lieu.

9.06

Définition du mot "conjoint":

La définition du conjoint est celle de l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - 1. résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
  - 2. sont publiquement représentés comme conjoints.

9.07

Congés divers:

- a) Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- b) Un employé peut aussi s'absenter du travail sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

9.08 Candidat juré ou juré:

Un employé, qui est requis comme candidat juré ou juré, touche, pour chaque jour, la différence entre son taux horaire régulier ou ses gains horaires moyens (y compris la prime d'équipe) s'il travaille au boni, et le paiement qu'il touche comme candidat juré ou juré.

ARTICLE 10. VACANCES ANNUELLES:

10.01 Durée des vacances:

L'Employeur convient de fermer l'usine pour une période de vacances annuelles de deux (2) semaines et de prévenir les employés au moins soixante (60) jours à l'avance de la date exacte de telle fermeture.

10.02 Période normale:

La période normale des vacances annuelles se situe entre le premier juillet et le sept (7) août.

10.03 Vacances individuelles:

Un employé qui accepte de travailler durant la période de fermeture pour les vacances annuelles, peut prendre ses vacances à une autre date qui convient aux deux parties concernées.

10.04 a) Le montant dû à chaque employé comme paie de vacances est conforme au tableau suivant:

| <u>ANNEES</u> au 30/4.                        | <u>%</u> | <u>SEMAINES.</u> |
|---|----------|------------------|
| Moins de deux ans:                            | 4        | 2 semaines.      |
| Deux (2) ans mais moins de cinq (5) ans:      | 5.5      | 2 semaines.      |
| Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans:      | 6.5      | 3 semaines.      |
| Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans:   | 8        | 4 semaines.      |
| Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans: | 9        | 4 semaines.      |

|   | <u>%</u> | <u>Semaines.</u> |
|---|----------|------------------|
| Vingt (20) ans mais<br>moins de vingt-cinq<br>(25) ans: | 9.5      | 4 semaines.      |
| Vingt-cinq (25) ans<br>et plus:                         | 10.5     | 5 semaines.      |

- b) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances indiquent à l'Employeur leur choix pour leurs semaines supplémentaires de vacances qui sont prises par ordre d'ancienneté et par entente mutuelle entre les parties.
- c) Le pourcentage indiqué ci-haut signifie qu'il est multiplié par les gains durant la période se terminant avec et incluant la dernière période de paye du mois d'avril.
- d) Si un employé est absent pour cause de maladie, accident, accident du travail durant l'année de référence prévue à l'article 10.05, et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente selon les pourcentages (%) prévue à l'article 10.04 a), comme s'il avait été au travail.

10.05 Le dernier jour d'avril qui précède immédiatement sert à calculer la durée des services ininterrompus qui établit la vacance à laquelle l'employé a droit.

10.06 La paie de vacances est payée avant le départ pour les vacances.

10.07

En cas de départ ou de décès:

- a) Un employé qui quitte le service de l'Employeur pour quelque raison que ce soit, a droit à l'allocation de vacances acquise au moment de son départ, y compris le pourcentage approprié du salaire qu'il a gagné depuis le premier mai de l'année de qualification en cours.
- b) Dans le cas du décès de l'employé, l'allocation de vacances acquises au moment du décès est remise à ses héritiers légaux ou ayants droit.

ARTICLE 11. ANCIENNETE:

11.01

Définition:

Aux fins de cette convention, l'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé pour l'Employeur établie conformément aux dispositions suivantes:

11.02

Période d'essai:

- a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai, de trois (3) mois consécutifs de calendrier, dans l'unité de négociation. Une fois cette période d'essai complétée, l'employé acquiert le droit d'ancienneté, et sa date d'ancienneté est fixée à la date de son dernier embauchage.
- b) Aucun grief ne peut être présenté concernant le congédiement, le transfert ou la mise à pied d'un employé en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires aux présentes, un tel employé jouit de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention, à l'exception du droit d'ancienneté.

11.03

Accumulation:

Une fois établie, conformément à 11.02 ci-haut, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler tant et aussi longtemps qu'il ne la perd pas, au sens du paragraphe 11.04 ci-après.

11.04

Perte du droit d'ancienneté:

Un employé perd son droit d'ancienneté quand:

- a) il est congédié pour juste cause;
- b) il quitte volontairement le service de l'Employeur;
- c) après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied, il n'avise pas l'Employeur, dans un délai de sept (7) jours ouvrables, de son intention de se rapporter au travail, ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables, après avoir été rappelé, à moins qu'il n'en soit empêché à cause de maladie ou d'accident l'affectant personnellement et attesté par un certificat médical contrôlé par l'Employeur ou par force majeure. Il incombe à l'employé de faire connaître à l'Employeur tout changement d'adresse; dans la lettre de rappel, l'Employeur doit spécifier le temps approximatif pendant lequel un ouvrage régulier est offert; l'employé peut, sans perdre son ancienneté, refuser une offre de travail de moins de vingt (20) jours ouvrables.
- d) Ayant été mis à pied, il ne retourne pas au travail dans un délai de six (6) mois s'il s'agit d'un employé de moins de deux (2) ans d'ancienneté et de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté.
- e) Ayant été malade ou accidenté, il ne se rapporte pas au travail dans un délai de trente-six (36) mois.

Note: Par entente mutuelle écrite entre les parties aux présentes, tous les délais de cet article peuvent être prolongés.

11.05

Application de l'ancienneté:

Dans le cas de mouvement du personnel, les règles qui suivent sont appliquées.

11.06

Définition du terme "vacance":

Aux fins de cet article, une vacance résulte soit du roulement normal du personnel, tel que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogression ou permutation (transfert) d'employés à des occupations non régies par cette unité de négociation soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis à une occupation.

11.07

Affichage:

Dans les cas de vacance et d'occupation nouvelle, l'Employeur affiche aussitôt un avis, indiquant qu'une occupation est vacante ou qu'une nouvelle occupation est offerte et toutes les personnes intéressées doivent, dans les deux (2) jours ouvrables suivant cet affichage, s'adresser à leur contremaître pour obtenir une formule à cet effet, la remplir et la retourner au contremaître au cours de ce même délai.

11.08

Aux fins de l'ancienneté départementale, les départements définis à l'article 5.01 s'appliquent intégralement.

11.09

Le choix du postulant aux fins du paragraphe 11.07 se fait selon la procédure suivante:

- 1) le salarié travaillant à l'intérieur du département concerné par ordre d'ancienneté d'usine dans ce département.
- 2) l'employé ayant le plus d'ancienneté d'usine à l'extérieur du département concerné.
- 3) le candidat extérieur.

11.10

Le choix du postulant aux fins du paragraphe 11.07 est basé sur l'ancienneté, l'habilité ainsi que les aptitudes nécessaires pour accomplir la tâche adéquatement.

Note: Pour juger de l'aptitude et de l'habilité de l'employé, aux fins du paragraphe 11.07, il est entendu, qu'une période d'adaptation appropriée est accordée, mais ceci n'a pas pour but d'accorder ou de prolonger la période d'entraînement d'un employé s'il a provoqué et s'il est évident qu'il provoque bris, gaspillage ou accident inacceptable.

Avant la fin de la période d'entraînement, l'employé peut retourner à son ancienne occupation, s'il le désire.

11.11

Vacances temporaires:

Tout emploi temporairement vacant pour plus de cinq (5) jours ouvrables, par suite de maladie, d'accident ou autres cas convenus entre les parties, est comblé temporairement de la façon suivante:

Il est entendu que tout cas convenu entre les parties doit être signé par les deux (2) parties et affiché dans le département concerné tant que dure la vacance temporaire.

- 1) La préférence est accordée par ordre d'ancienneté aux employés travaillant couramment la même occupation sur l'équipe en question ou sur les autres équipes. Dans le cas de refus de ces employés, l'offre est faite aux employés du département concerné par ordre d'ancienneté.
- 2) Pour remplacer l'employé qui occupe l'emploi temporairement vacant l'on procède de la même façon que prévue au paragraphe 1.

- 3) Pour remplacer l'employé prévu au paragraphe numéro 2, l'on peut procéder sans égard à l'ancienneté. Il est entendu que l'expérience acquise par cet employé, au cours de ce transfert, ne crée aucun préjudice aux droits d'un employé sénior dans l'éventualité d'une ouverture permanente subséquente sur la même occupation.
- 4) Les employés temporairement déplacés, doivent être installés à leur assignation antérieure sur l'équipe à laquelle ils appartenaient, dès le retour de l'employé régulier.

Cependant, dès que l'absence temporaire devient permanente, les dispositions de l'affichage s'appliquent.

11.12

Réduction du personnel:

- a) Dans le cas demises à pied pour la durée d'une équipe complète de travail, ou moins, les employés du département et de l'équipe en question sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté à condition que les employés qui restent à l'ouvrage grâce à leur grande ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail.
- b) Dans le cas d'une réduction ou d'une suspension d'une ou plusieurs opérations dans un département, les employés affectés à l'occupation concernée sont déplacés dans l'ordre inverse de leur ancienneté, après avoir effectué les transferts requis d'une équipe à l'autre; l'employé ainsi déplacé a droit, au lieu d'être mis à pied, qu'à une seule occasion, de remplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté sur une occupation dans son département pourvu qu'il puisse se qualifier pour remplir les exigences normales du travail, au cours d'une période de quinze (15) jours ouvrables.

- c) Si l'employé déplacé ne peut se maintenir au travail dans son département en vertu des dispositions précédentes, il a le droit selon son ancienneté de remplacer qu'à une seule occasion l'employé ayant le moins d'ancienneté sur l'occupation et l'équipe de son choix dans l'usine: L'Employeur lui donne l'entraînement prévu au paragraphe précédent.
- d) Un employé régulier qui est mis à pied pour plus de cinq (5) jours de travail doit être avisé par l'Employeur un (1) jour ouvrable avant sa mise à pied.

11.13

Rappel au travail:

Tous les employés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse donnée à l'Employeur, à la condition qu'ils puissent se qualifier pour accomplir le travail dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

11.14

Liste d'ancienneté:

Une liste d'ancienneté est affichée dans chaque département, indiquant le nom de chaque employé dans ce département avec la durée de son service continu dans l'usine. Cette liste est révisée tous les six (6) mois. Copies de ces listes affichées sont remises au Syndicat sans délai. Telle liste devient finale, après avoir été affichée en ce qui concerne les employés désignés, à l'exception de tout employé qui se plaint en vertu de la procédure de grief, de l'exactitude de sa date d'ancienneté.

11.15

Exception:

L'Employeur et le Syndicat peuvent, lorsque les circonstances l'exigent pour résoudre un problème particulier, convenir mutuellement par écrit de déroger aux dispositions du présent article.

11.16

Transfert temporaire:

Tout transfert temporaire d'occupation ou d'assignation se fait sur une base volontaire de la part des employés. Cependant, si aucun employé ne se porte volontaire pour le transfert temporaire d'occupation ou d'assignation, l'Employeur assigne le transfert temporaire à l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté sur la même équipe à moins qu'il ne soit déjà affecté à un travail urgent.

ARTICLE 12. SALAIRES:

12.01

Les taux horaires de base apparaissant à l'annexe "A" ci-attachée, et formant partie intégrante des présentes, constituent les taux horaires contractuels applicables pour chacune des occupations concernées pendant la durée de la présente convention.

12.02

Le règlement d'indexation apparaît à l'annexe "A" ci-attachée et forme partie intégrante des présentes.

12.03

Prime:

Tout employé travaillant sur la deuxième équipe reçoit une prime additionnelle de cinquante (\$0.50) cents l'heure pour chaque heure régulière travaillée. Dans le cas de la troisième équipe, l'heure de travail sans perte de salaire tient lieu de prime.

12.04

Rémunération pour travail supplémentaire:

Tout travail supplémentaire au sens de l'article 13 ci-après est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé concerné. Le taux des employés à la pièce est défini en annexe.

12.05 Tout travail autorisé exécuté le dimanche, le jour de Noël et le Jour de l'An est rémunéré au taux de temps double le taux horaire de l'employé et il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas aux employés dont la semaine régulière de travail implique qu'ils travaillent le dimanche.

12.06 Paie de présence:

- a) Un employé qui se rapporte au travail au début de sa journée régulière, sans avoir été avisé qu'il n'y avait pas de travail pour lui, a droit à une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de paie à son taux horaire moyen.
- b) Un employé, qui travaille sur la troisième (3 ième) équipe, qui se présente à son travail et qu'il est seul à travailler dans l'usine et qu'il doit s'en retourner chez lui, est payé un minimum de trois (3) heures à son taux horaire moyen plus prime d'équipe.

12.07 Paie de rappel:

Si, alors qu'il est absent de l'usine, un employé est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, il est rémunéré au taux prévu ci-haut pour le travail supplémentaire, avec un minimum équivalent à trois (3) heures de paie à son taux horaire régulier.

12.08 Jour de paie:

- a) Les salaires sont payés au plus tard le jeudi de chaque semaine.
- b) Si un jour férié et chômé tombe un jeudi, la paie de l'employé lui est remise le jour ouvrable qui précède ce jour.

12.09

Talon de chèque:

Les renseignements suivants apparaissent sur le talon de chèque de paye de l'employé.

1. Période de paye.
2. Heures:
  - régulières.
  - de surtemps.
  - totales.
3. Gains:
  - réguliers.
  - prime des heures de surtemps.
  - prime d'équipe.
  - ajustement.
  - prime de rendement.
  - totaux.
4. Retenues:
  - impôt fédéral.
  - impôt provincial.
  - régimes de rentes.
  - assurance-groupe.
  - cotisation syndicale.
  - assurance-chômage.
  - caisse d'économie.
5. Gains nets.
6. Accumulation à jour:
  - gains.
  - impôt fédéral.
  - impôt provincial.
  - cotisations syndicales.
7. Taux contractuel de paye.

12.10

Lorsqu'un employé travaille à faire des échantillons, il est payé pour le nombre d'heures ou de jours à faire ce travail au taux du mécanicien prévu à l'annexe "A".

12.11

a) Nonobstant les dispositions de l'article 11.16, l'Employeur peut déplacer un employé de son occupation pour laisser à un apprenti le temps d'apprendre sur son occupation. Si l'employé est déplacé dans un autre département, il est payé à son taux horaire moyen.

b) L'employé assigné comme "creeler" ou "aide-creeler" est payé à son taux horaire moyen (taux de base plus boni) lorsqu'il monte un creel et qu'il n'y a pas de production sur cette "tufting" au cours de la même semaine.

12.12 Lorsqu'un employé travaille à réparer sa machine pour plus d'une journée, il est payé pour ces heures passées comme mécanicien au taux du mécanicien prévu à l'annexe "A".

ARTICLE 13. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL:

13.01 Les heures régulières de travail:

Les heures de travail prévues à l'annexe "B" constituent les heures régulières de travail aux fins de la présente convention.

13.02 Travail supplémentaire:

Aux fins de la présente convention, est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle toute période travaillée en dehors des heures régulières quotidiennes spécifiées à l'annexe "B".

13.03 Distribution du travail supplémentaire:

Il est entendu que le travail supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible entre les employés volontaires du département concerné, avec préséance aux employés régulièrement assignés à l'occupation en cause.

ARTICLE 14. SYSTEME DE BONUS:

14.01 Le taux de bonus et ses modalités pour la durée de la convention sont prévus en annexe "C".

ARTICLE 15. PLAN D'ASSURANCE-GROUPE:

15.01

Les deux (2) parties conviennent que les employés sont assurés par le plan de sécurité sociale (assurance-groupe) présentement en vigueur et décrit ci-dessous. Ce plan est administré par des compagnies et / ou associations d'assurance reconnues et tous changements futurs relatifs aux modalités, bénéfiques et aux choix de l'assureur sont faits seulement après entente mutuelle des parties. Il est de plus convenu que le contrat d'assurance est émis au nom des deux (2) parties.

Le plan d'assurance-groupe suivant est mis en vigueur le plus tôt possible après la date de signature de cette convention:

Assurance-vie employé : \$ 10,000.00 double  
indemnité. M.A.M.  
Assurance-vie conjoint : \$ 2,000.00  
Assurance-vie enfant : \$ 1,000.00

Plan médical:

Pas de déductible avec co-assurance à quatre-vingt pour cent (80%).

Prestations:

Soixante pour cent (60%) du salaire jusqu'à un maximum de \$ 180.00 par semaine.

Plan:

Artisans-Coop-Vie. 1er payeur.

15.02

Advenant l'établissement d'un plan d'assurance-santé par la législation provinciale ou fédérale, la participation par l'Employeur au présent plan d'assurances est maintenue en entier ou en partie de façon à assurer chacun des employés de l'Employeur que la protection prévue au présent plan n'est pas diminuée. La contribution des deux (2) parties demeure 50% - 50%.

ARTICLE 16. SECURITE ET HYGIENE:

- 16.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour maintenir des conditions de sécurité et de santé raisonnables pour les employés pendant leur présence au travail, conformément à la loi des établissements industriels et commerciaux et à ses règlements, à la loi sur la santé et sécurité du travail et à ses règlements ainsi qu'au règlement relatif à la qualité du milieu de travail.

ARTICLE 17. DISPOSITIONS GENERALES:

17.01 Premiers soins:

L'Employeur convient de fournir une personne par équipe affectée aux premiers soins et de fournir le matériel nécessaire pour que les soins soient adéquats.

17.02 Accidenté:

Il est entendu que dans le cas d'un accident de travail, l'employé accidenté reçoit ses gains horaires moyens pour chaque heure perdue le jour de l'accident s'il est renvoyé chez lui par le médecin ou l'Employeur.

17.03 Fumage:

Les employés ont la permission de fumer dans les endroits désignés par l'Employeur dans chaque département.

17.04 Période de repos:

- a) L'Employeur convient d'accorder au cours de chaque équipe de travail, deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune: la première période est prise dans la première demie de l'équipe et l'autre dans la deuxième demie de l'équipe en question.

b) Si les employés ne peuvent laisser leur travail à cause des procédés continus, ils sont remplacés par une autre personne à tour de rôle, afin qu'ils puissent prendre leurs périodes de repos.

17.05 Les taux de salaires supérieurs à ceux prévus dans cette convention ne sont pas diminués par suite de la signature de cette convention ni pendant sa durée pourvu que l'employé occupe encore la ou les fonction (s) pour laquelle ou lesquelles ce salaire lui avait été versé.

17.06 Normes de travail:

Toute disposition de la loi sur les normes du travail, supérieure aux dispositions contenues dans cette convention collective, en fait partie intégrante.

ARTICLE 18. DUREE DE LA CONVENTION:

18.01 Cette convention collective entre en vigueur à compter du 13 octobre 1981 et expire le 13 octobre 1984.

ARTICLE 19. CLAUSES SPECIALES:

19.01 Tâches et productivité:

L'Employeur convient qu'un employé n'est pas appelé à faire plus qu'une charge de travail considérée normale selon les principes de génie industriel. Si un employé croit que sa charge de travail est anormale au sens de ce paragraphe, le cas peut devenir l'objet d'un grief et est soumis par le Syndicat au gérant de la production. L'Employeur fournit par écrit au Syndicat, sur demande, les données qui résultent des études de temps ou de la méthode qu'il a prise pour en arriver au taux standard établi. L'Employeur

permet également à un chronométrateur du Syndicat l'accès à son Usine pour étudier la tâche ou les taux qui font l'objet du litige. Si les parties ne peuvent en venir à une entente, le cas est référé pour décision finale et obligatoire à l'arbitrage prévu aux articles 7.06 et suivants.

19.02           Aucun travail de production n'est exécuté le dimanche, à moins d'entente à ce contraire entre les parties.

19.03           L'Employeur s'engage à faire imprimer la convention sous forme de livret en nombre suffisant pour tous les employés et le Syndicat et ceci dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé par ses représentants dûment autorisés le *18 novembre* 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU TEXTILE (TAPIS) DE ST-GEORGES.

ST-GEORGES INTERNATIONAL  
INC.

*Guy Fortin*

*Pierre Lacroix*

*Bernard Lessard*

*Rock Loubin*

*Raymond Fillion*

\_\_\_\_\_

Nombre d'employés régis: \_\_\_\_\_

A N N E X E "A".

TAUX DE SALAIRES, INDEXATION ET LOCAL.

1. TAUX DE SALAIRES:

|                            | <u>13-10-81.</u>  | <u>13-10-82.</u> | <u>13-10-83.</u> |
|----------------------------|---|------------------|------------------|
| Employés réguliers :       | \$ 7.30   | \$ 8.15          | \$ 9.00          |
| Employés à boni :          | \$ 6.85   | \$ 7.70          | \$ 8.55          |
| Mécanicien de département: | \$ 8.15   | \$ 9.00          | \$ 9.85          |
| Période d'essai :          | \$ 6.95   | \$ 7.80          | \$ 8.65          |
| Chef d'équipe :            | \$ 0.25 l'heure plus élevé que le taux de la classification des employés qu'il dirige ou que son taux personnel, le plus élevé des deux pour l'employé. |                  |                  |

Note 1 : Un employé n'est baissé de taux de salaire au cours de cette convention excepté s'il est transféré de classification à sa propre demande.

Note 2 : Tous les employés régis par cette convention bénéficient des taux prévus aux classifications ou \$ 0.85 le 13-10-81, \$ 0.85 le 13-10-82 et \$ 0.85 le 13-10-83, le plus avantageux des deux pour l'employé.

2. INDEXATION:

Si l'indice des prix à la consommation excède douze pour cent (12%) en se basant sur l'indice des prix du 30 septembre 1981 (1971 = 100), l'Employeur convient de payer à tous les employés \$ 0.08 du point excédant douze pour cent (12%) à tous les trois (3) mois, sous forme de paiement forfaitaire.

Le même processus est fait pour la deuxième (2<sup>ème</sup>) année et la troisième (3<sup>ème</sup>) année de la convention en se basant sur l'indice des prix du 30 septembre 1982 (1971 = 100) et du 30 septembre 1983 (1971 = 100).

3. LOCAL:

Un local est aménagé par l'Employeur en vue de servir de cafétéria, pour les employés; il est autant que possible à l'épreuve du bruit.

A N N E X E " B " .

HEURES DE TRAVAIL:

Les heures de travail et les équipes rotatives pour les employés de quatorze (14) ans ou moins d'ancienneté, sont obligatoires. Les heures de travail sont alors distribuées du dimanche au soir à minuit au samedi matin suivant, 0 heure de la façon ci-après décrite:

A Si une seule équipe travaille:

8.00 A.M. à 5.00 P.M., avec une (1) heure d'arrêt sans rémunération pour le repas.

Note: Par entente mutuelle entre les parties, cette équipe peut être de 7.00 A.M. à 4.00 P.M. avec une (1) heure sans rémunération pour le repas.

B. Si deux (2) équipes travaillent:

7.00 A.M. à 3.30 P.M.

3.30 P.M. à minuit.

Le tout avec une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) d'arrêt sans rémunération pour le repas sur chaque équipe.

C. Si trois (3) équipes travaillent:

1) 7.00 A.M. à 3.30 P.M.

2) 3.30 P.M. à minuit.

3) Minuit à 7.00 A.M.

1) 2) - Le tout avec une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) d'arrêt sans rémunération pour le repas sur chaque équipe.

3) Les deux périodes de repos de 15 minutes sont rassemblées vers le milieu de l'équipe pour servir de période de repas.

D. Les heures de repas doivent être établies de façon régulière, vers le milieu de l'équipe.

- E. Lors de la rotation des équipes, il est entendu que, dans la mesure du possible, les employés choisissent leur assignation par ordre d'ancienneté.
  
- F. Au département des "verdols", lors que les trois (3) équipes sont au travail sur une machine donnée, l'Employeur peut maintenir les machines en état de marche pendant la demi-heure de repas.

L'employé régulier reçoit une prime de dix cents (\$0.10) l'heure, si la machine opère pendant la demi-heure de repas, et l'employé remplaçant est payé à son taux horaire moyen.

A N N E X E "C".

SYSTEME DE BONI:

Ce système de boni s'applique à tous les employés pour les tâches où il a été possible de l'instaurer.

Les employés en période d'essai n'ont, en principe, droit à aucun boni, mais l'administration peut l'appliquer dans leur cas après une (1) semaine de travail.

Si le fardeau de travail d'un employé se modifie substantiellement pour une raison quelconque (technologie, machinerie modifiée ou nouvelle, etc...), l'Employeur se réserve le droit de modifier le taux de boni en conséquence. Advenant le cas où le Syndicat n'est pas d'accord au sujet du nouveau taux, il peut se prévaloir de la clause "Tâche et Productivité".

Le surtemps est rémunéré de la façon suivante: Base prévue à l'annexe "A" à 150% plus les taux de boni prévus ci-dessous à 150%.

Il n'y a pas d'avance ou de retenue sur les taux de boni prévus à l'annexe "A".

Les taux horaires prévus pour les employés réguliers et les employés en période d'essai ne s'appliquent que dans les cas spéciaux où la production est perturbée de façon majeure.

Il est entendu qu'à la demande du Syndicat, une appréciation du système de boni est faite en vue de se conformer à la lettre et à l'esprit de la négociation.

TAUX DE BONI au 13 octobre 1981:

Verdol : \$ 0.018 / kg.

Superba Fil 805 : \$ 0.009 / kg.

1200 : \$ 0.0096 / kg.

Tufting Régulier : \$ 0.0103 / m<sup>2</sup>

Colonial : \$ 0.0206 / m<sup>2</sup>

Latex/Foam : \$ 0.00078 / kg.

Imprimerie : \$ 0.0081 / m<sup>2</sup>

Note: C'est un boni de groupe.

Finition : \$ 0.0088 / m<sup>2</sup>

Note: C'est un boni de groupe.

Expédition : \$ 0.0015 / m<sup>2</sup>

Il y a ajustement dans les taux de boni de façon à ce que la moyenne générale de l'usine du taux boni augmente d'environ 12% pour chacune des années du contrat.

TABLE DES MATIERES.

| <u>ARTICLE</u>                                   | <u>PAGE (S)</u>           |
|--|---------------------------|
| 1. Buts, juridiction et Reconnaissance mutuelle. | 1                         |
| 2. Sécurité syndicale.                           | 2                         |
| 3. Retenue syndicale.                            | 2                         |
| 4. Droits de gérance.                            | 3                         |
| 5. Représentation syndicale.                     | 3-4-5-6-                  |
| 6. Plaintes.                                     | 6                         |
| 7. Procédures de règlement de griefs.            | 6-7-8-                    |
| 8. Discipline.                                   | 9-10-                     |
| 9. Congés payés.                                 | 11-12-13-14-              |
| 10. Vacances annuelles.                          | 14-15-16-                 |
| 11. Ancienneté.                                  | 16-17-18-19-<br>20-21-22- |
| 12. Salaires.                                    | 22-23-24-25-              |
| 13. Semaine & Heures de travail.                 | 25-                       |
| 14. Système de bonus.                            | 25                        |
| 15. Plan d'assurance-groupe.                     | 26                        |
| 16. Sécurité & Hygiène.                          | 27                        |
| 17. Dispositions générales.                      | 27-28                     |
| 18. Durée de la convention.                      | 28                        |
| 19. Clauses spéciales.                           | 28-29                     |
| Annexe "A".                                      | 30                        |
| Annexe "B".                                      | 31 -32-                   |
| Annexe "C".                                      | 33 - 34-                  |

014639: R: 1860: 11-11-23: SE-GEORGE'S INTERNATIONAL INC

F-11: 99: 10.01-10.046: une partie est révisée que et l'autre  
partie selon l'expérience.

Col. 1001: 11.10A: 5 jours ouvrables et +  
mise à jour de

Lot 1: 12.11.1999

H-11: 306000/5.01. Maximum de 2/85.00 / jour.

E-24: 99000000, ANN. A: 50.25 semaine télévisée que se fera en  
sa présélection des emplois qu'il  
peut être ou que par leur personnel, le  
tient sur 2.

V-01: 999: ANN. B: une partie des systèmes se réviser

62-04-24