

NOM

No. 036 59-0

6143

C.A.E.	6143	NO.CONV.	36590
AFFIL.	9	NB.EMPL.	9
EMP.COUV.	9	ET.GEOG.	2017 30
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	021373001

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 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21373-01
Date	Signature: 82-11-30 Réception: 82-12-29	Durée	Du: 82-11-01 Au: 85-10-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Boulangerie, Laiterie, Crème Glacée, Produits Alimentaires, Vendeurs à Commission et Industries alliées Local 973 Teamsters 5050, rue De Sorel, Ste 24 Montréal, Qc H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Laiteries Dominion Limitée 2133, Lavoisier Sainte-Foy, Qc

Unité de négociation

Région	03-02	Activité	2024-05	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>S. Vante</i>	83-03-03

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

'82 DEC 29 13 25

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES LAITERIES DOMINION LTÉE, STE-FOY, QUÉBEC

ET:

L'UNION DES EMPLOYÉS DE BOULANGERIE,
LAITERIES, CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS À COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIÉES,
LOCAL 973

COPIE CONFORME
[Signature]
[Signature]

Durée: du 1er novembre 1982 au 31 octobre 1985.

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance	1
2	Direction	1
3	Capitaines d'atelier	1
4	Sécurité syndicale	2
5	Cotisations syndicales et droits d'initiation	2
6	Grève et lock-out	3
7	Procédures de grief et arbitrage	3
8	Congédiement, suspension et mise à pied	4
9	Ancienneté	5
10	Affichage des emplois	6
11	Congé de deuil	7
12	Uniformes, vêtements et chaussures	7
13	Repas et période de repos	8
14	Congés légaux et statutaires	9
15	Vacances	9
16	Semaine de travail et temps supplémentaire	10
17	Sécurité	11
18	Unité de négociation	11
19	Les régimes d'assurances collectives et de pension	12
20	Classification des tâches et taux de salaires	12
21	Langage de la convention collective	12
22	Durée	12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES LAITERIES DOMINION LIMITEE, STE-FOY, QUEBEC
(Ci-après nommées (La Compagnie))

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS
A COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIEES, LOCAL 973
(Ci-après nommée (l'Union))

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1:01 Les parties aux présentes conviennent que cette Convention visera tous les employés de la Compagnie visés par le certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail, le 30 août, 1979.

1:02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par les dispositions de cette Convention et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les employés et la Compagnie.

ARTICLE 2 - DIRECTION

2:01 La direction des opérations de la Compagnie et la direction de son personnel, y compris le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, d'imposer des sanctions disciplinaires, de suspendre ou de congédier tout employé pour juste cause, seront du ressort exclusif de la Compagnie pourvu que cela n'entre pas en conflit avec toute disposition de cette Convention.

ARTICLE 3 - CAPITAINES D'ATELIER

3:01 L'Union nommera parmi les employés un capitaine d'atelier dont les fonctions seront de représenter les employés dans l'application des dispositions de cette Convention, pourvu que l'employé ainsi nommé ait au moins un (1) an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 3 - CAPITAINES D'ATELIER (Suite)

- 3:02 Le capitaine d'atelier n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette Convention.
- 3:03 On accordera au capitaine d'atelier un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.
- 3:04 Un capitaine d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par la Compagnie pour faire subir une étape à un grief d'un employé en conformité avec les articles 7:02 et 7:03 ou pour discuter de toute affaire syndicale, sera rémunéré, pour le temps consacré à cette réunion, au taux régulier de son salaire de base.
- 3:05 Le nombre d'employés formant le comité de négociation de l'Union sera limité à un (1) et pour le temps consacré par cet employé pour assister aux séances de négociations tenues durant les heures régulières de travail pendant ses jours réguliers de travail, la Compagnie convient de payer les gains qu'il aurait normalement gagnés à temps régulier au cours de ces heures.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4:01 Comme condition d'emploi, tous les employés visés par cette Convention devront devenir membres en règle de l'Union.
- 4:02 Dans les trente (30) jours de calendrier de la première date de leur emploi avec la Compagnie, tous les nouveaux employés visés par cette Convention devront, comme condition d'emploi, devenir membre en règle de l'Union.

ARTICLE 5 - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 5:01 La Compagnie déduira mensuellement ou hebdomadairement, selon ce qui s'appliquera, de la paie des employés les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif de l'union et en accord avec les règlements de l'Union. Une déduction mensuelle s'effectue le premier jour de paie de chaque mois.

ARTICLE 5 - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION (Suite)

- 5:02 La Compagnie déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé après que tel employé aura complété trente (30) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec la Compagnie, au montant établi par le comité exécutif de l'Union et en accord avec les règlements de l'union.
- 5:03 La Compagnie expédiera toutes telles déductions au bureau de l'union, accompagnées d'une liste de tous les employés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des employés non déduits. L'envoi de telle liste et des montants déduits se fera par courrier postal au bureau de l'Union au plus tard le quinzième (15ème) jour de chaque mois.
- 5:04 La Compagnie devra, lors de l'embauchage d'un nouvel employé lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale, et expédier la carte d'adhésion au bureau de l'Union.

ARTICLE 6 - GREVE ET LOCK-OUT

- 6:01 Conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, toute grève ou lock-out est interdit en toute circonstance pendant la durée de la présente Convention.

ARTICLE 7 - PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 7:01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective. Un employé n'aura pas de grief avant d'avoir soumis son cas à son surveillant immédiat, dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'avènement de l'incident à l'origine du grief.
- 7:02 Le surveillant immédiat répondra en dedans de cinq (5) jours de la réception du grief. Si la réponse n'est pas à la satisfaction de l'employé le grief peut alors être soumis par écrit, pas plus de cinq (5) jours ouvrables après la réception de la réponse du surveillant immédiat, au chef de service, qui devra répondre par écrit en dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit.

- 4 -

ARTICLE 7 - PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)

- 7:03 Si la réponse du chef de service n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis pas plus de cinq (5) jours ouvrables après la réception de la réponse du chef de service, au Directeur Général de la Compagnie ou à la personne désignée par lui, qui rencontrera le représentant permanent de l'Union et le capitaine d'atelier. En dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la rencontre, le Directeur Général ou son représentant donnera une réponse écrite.
- 7:04 Si la réponse du Directeur Général ou de son représentant n'amène pas le règlement du grief à la satisfaction des deux parties, alors l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours, référer le cas à l'arbitrage.
- 7:05
- a) La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de cinq (5) jours, l'arbitre sera alors nommé par le Ministre du Travail du Québec, tel que prévu par le Code du Travail.
 - b) L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente Convention.
 - c) Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties.
 - d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou dépenses de l'arbitre.
- 7:06 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article.
- 7:07 Dès la soumission d'un grief, la Compagnie convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les employés impliqués sans le consentement de l'Union.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET MISE A PIED

- 8:01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, le cas peut être soumis en dedans de cinq (5) jours ouvrables comme un grief spécial au Directeur Général et/ou aux autres personnes que la Compagnie peut désigner.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET MISE A PIED (Suite)

- 8:01 La disposition d'un grief de congédiement, suspension
(Suite) ou mise à pied se fera dans un délai de cinq (5) jours
ouvrables de sa réception par la Compagnie sauf quand
tel grief est référé à l'arbitrage en conformité avec
7:04 ci-dessus.
- 8:02 On informera le capitaine d'atelier du nom de tout
employé congédié sans avis.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9:01 On considérera à l'essai un nouvel employé et on ne
placera pas son nom sur la liste d'ancienneté avant
qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de
travail avec la Compagnie; l'ancienneté rétroagira
alors à la première date d'emploi.
- 9:02 Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le nombre
d'employés, l'ancienneté à l'intérieur de la clas-
sification affectée sera le facteur directeur tant
et aussi longtemps que cela n'empêche pas la Com-
pagnie de maintenir une main-d'oeuvre efficace.
Les employés ainsi affectés peuvent déplacer l'em-
ployé le plus junior de leur classification sur la
liste d'ancienneté dont ils possèdent la compétence
et l'habileté pour accomplir le travail.
- 9:03 Les employés mis à pied seront sujets à être rappelés
dans leur classification dans l'ordre inverse de leur
mise à pied, à la condition qu'ils aient l'habileté
et la compétence nécessaire pour accomplir le travail
disponible au moment du rappel. Le rappel se fera
par courrier recommandé envoyé à leur dernière adresse
apparaissant aux registres de la Compagnie. L'on
maintiendra pour une période d'un (1) an sur la liste
d'ancienneté de la Compagnie, les noms des employés
mis à pied.
- 9:04 Dans le cas de mutation d'un employé à l'intérieur
de la Compagnie mais à l'extérieur de l'unité de
négociation, l'employé maintiendra son ancienneté à
l'intérieur de l'unité de négociation s'il y retourne
mais sans droit de pouvoir réclamer, pour une période
d'un (1) an, un autre emploi.
- 9:05 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Mise à pied pour une période continue de plus
d'un (1) an.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE (Suite)

- 9:05 b) Omission par l'employé sans bonne raison, de donner avis à la Compagnie en dedans de trois (3) jours de la réception d'une lettre par courrier recommandé, le notifiant de se présenter au travail.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DES EMPLOIS

- 10:01 Toutes les ouvertures d'emplois permanents dans une classification seront affichées publiquement pour une période de trois (3) jours de travail. La date d'ouverture et de fermeture, pour l'acceptation des applications, sera inscrite sur l'avis lorsqu'il sera affiché.
- 10:02 Les employés permanents pourront appliqués par écrit. Aucune application ne sera acceptée après la date de fermeture indiquée sur l'affichage.
- 10:03 Toutes les applications soumises selon l'article 10 seront acceptées pour considération, et la Compagnie fera son choix en se basant sur les facteurs de compétence et d'habilité, et ce n'est que dans les cas ou ces facteurs seront égaux et suffisant que l'ancienneté prévaudra. Si l'emploi vacant est comblé selon cette procédure tous les emplois vacants résultants de cet emploi vacant initial ne seront pas affichés et la Compagnie comblera le poste de la source qu'elle jugera appropriée.
- 10:04 Dans le cas ou l'emploi vacant initial demeure ouvert après la procédure mentionnée ci-haut la Compagnie comblera le poste de la source qu'elle jugera appropriée.
- 10:05 Tout employé refusant d'accepter le poste pour lequel il avait fait application et tout employé acceptant un poste, perdra son droit d'appliquer sur tout autre poste pour une période d'un (1) an.
- 10:06 Une copie de l'affichage de l'emploi vacant sera remis au capitaine d'atelier.
- 10:07 Le postulant choisi sur l'avis d'emploi vacant sera sujet à une période d'essai d'une durée raisonnable.

ARTICLE 11 - CONGÉ DE DEUIL

- 11.01 a) La compagnie consent à accorder à tous ses employés visés par la présente convention collective, un congé payé n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion du décès de leur conjoint, ou d'un enfant, et pas plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs jusqu'au jour des funérailles inclusivement, sans perte de salaire, à l'occasion du décès de leur père, leur mère, un frère, une soeur, leur beau-père ou belle-mère, et la journée des funérailles sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou des grand-parents.

Dans le cas où un employé doit parcourir 400 klm ou plus aller seulement pour assister aux funérailles d'un parent mentionné ci-haut, la compagnie lui accordera un jour ouvrable de congé additionnel avec paie.

Cette provision ne s'applique pas lorsque les funérailles ont lieu pendant les vacances d'un employé.

ARTICLE 12 - UNIFORMES, VÊTEMENTS ET CHAUSSURES

12.01 Uniformes de chauffeurs-vendeurs

- a) Le port de l'uniforme est une condition d'emploi.
- b) La compagnie décide du modèle et de la coupe des uniformes des chauffeurs-vendeurs ou d'autres employés obligés de porter les uniformes de chauffeurs-vendeurs.
- c) La compagnie fournira jusqu'à deux (2) paires de souliers ou bottines par année à chaque chauffeur-vendeur si requis. Chaque chauffeur-vendeur doit retourner la paire de chaussures usées.
- d) Mode de partage du coût
- 1) Tous les nouveaux chauffeurs-vendeurs paieront, la première année, le coût

total de leurs uniformes. Cependant, à la fin d'un (1) an de service, la compagnie leur rembourse cinquante pour cent (50%) du montant qu'ils ont payé pour leurs uniformes.

- 2) À l'exception des nouveaux employés ayant moins d'un (1) an de service les uniformes pour les chauffeurs-vendeurs seront entièrement payés par la compagnie.
- e) La compagnie affichera sur les tableaux d'affichage un sommaire de ce que comprennent les uniformes.

12.02 Vêtement des employés de l'entrepôt

Les uniformes ou tout autre supplément requis au service de l'entrepôt sont déterminés et fournis par la compagnie.

ARTICLE 13 - REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

- 13.01 a) Tous les employés auront droit à une période de repas d'au moins une demi-heure (1/2) qui commence pas moins de trois (3) heures ni plus de cinq (5) heures après l'heure de début du travail.
 - b) On accordera aux employés requis de travailler deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire à la fin de leur équipe régulière, une période de repas d'une demi heure (1/2) payée à temps supplémentaire.
- 13.02 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes; une période pendant la première moitié de l'équipe et l'autre période pendant la deuxième moitié de l'équipe.

ARTICLE 14 - CONGÉS LÉGAUX ET STATUTAIRES

14.01 Tous les employés visés par cette convention ont droit aux jours fériés payés suivants, sans égard au jour où ils peuvent tomber:

le jour de l'An	la fête du Canada
le lendemain du jour de l'An	la fête du Travail
le lundi de Pâques	le jour d'Action de Grâce
la fête de la Reine	le jour de Noël
la St-Jean-Baptiste	le lendemain de Noël

Un employé qui atteint un an d'ancienneté continu aura le droit à un congé par année de calendrier pour une des journées suivantes, soit:

à sa journée d'anniversaire
où
à la naissance
où
l'adoption d'un enfant

Dans le cas de la naissance ou l'adoption d'un enfant cette journée devra être la journée même ou la journée suivante. De plus in convenu que ces employés auront droit à une journée de congé payée par année, qui sera prise entre le 1er janvier et le 31 décembre, à une date qui sera fixée au préalable par entente mutuelle entre chaque employé et son superviseur. Cette date sera fixée au moins deux (2) semaines à l'avance et ne pourra être changée à moins du consentement de l'employé.

14.02 Tout employé aura droit à ces jours fériés payés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédant immédiatement et sa journée régulière de travail suivant immédiatement le jour férié, à moins que l'employé puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie, jusqu'à un maximum de treize (13) semaines.

ARTICLE 15 - VACANCES

La compagnie accordera à tous les employés visés par la présente convention collective des vacances payées comme suit:

La durée des vacances dépend des années de service continu au 31 décembre de l'année précédant l'année de vacances. Les vacances sont rémunérées sur la base de 2% de vos revenus de l'année précédant vos vacances par semaine éligible selon la formule suivante:

<u>Années de service continue au 31 décembre de l'année précédante.</u>	<u>Nombre de semaines de vacances éligible dans l'année courante.</u>	
1 an ou plus	2 semaines	4%
5 ans ou plus	3 semaines	6%
12 ans ou plus	4 semaines	8%
20 ans ou plus	5 semaines	10%
30 ans ou plus	6 semaines	12%

L'employé ayant moins d'une année de service continu au 31 décembre de l'année précédente sera éligible à une journée de vacances par mois de service continu jusqu'à un maximum de 10 jours. Ses vacances sont alors rémunérées au taux de 4% des revenus au 31 décembre de l'année précédant l'année de ses vacances.

15.02

Les employés qui sont mis à pied à cause d'un manque de travail et qui sont sujets à rappel, recevront sur demande leur paie de vacances.

Si un employé quitte le service de la compagnie et s'il a travaillé moins de douze (12) mois à sa dernière période de vacances on le paiera sur la base de quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), ou douze pour cent (12%) de ses gains totaux gagnés depuis, dépendant du nombre d'années de service accumulées avec la compagnie.

ARTICLE 16 - SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01

Si l'employé est classifié chauffeur à temps plein, la semaine régulière de travail est comme suit:

du 1er novembre 1982 au 31 octobre 1983: 44 heures
du 1er novembre 1983 au 31 octobre 1984: 42 1/2 hrs
du 1er novembre 1984 au 31 octobre 1985: 40 heures

Si l'employé est classifié expéditeur la semaine de travail régulière est de quarante (40) heures.

16.02 Travail supplémentaire

La rémunération est calculée de la façon suivante:

Si l'employé est chauffeur à temps plein et qu'il travaille au-delà de sa semaine régulière de travail tel que défini à l'article 16.01, les heures excédentaires sont rémunérées sur la base d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire.

Si l'employé est classifié expéditeur et qu'il travaille au-delà de 40 heures pendant sa semaine régulière de travail, les heures excédentaires sont rémunérées sur la base d'une fois et demi (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire.

Si un employé a une absence pour cause de maladie justifiée à la satisfaction de la direction, le temps ainsi perdu lui sera crédité pour fin de calcul de temps supplémentaire dans la semaine impliquée.

16.03 Un employé requis de travailler sa journée régulière de congé sera rémunéré à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire.

16.04 Les heures travaillées de dimanche seront rémunérées à deux (2) fois le taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ

17.01 La compagnie convient d'être prévoyante en ce qui a trait à la sécurité et à la santé de ses employés en autant que toute mesure soit considérée raisonnable et pratique.

17.02 Un employé blessé à la suite d'un accident de travail se verra payé ses heures régulières pour la journée dans laquelle l'accident est survenu, uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

ARTICLE 18 - UNITÉ DE NÉGOCIATION

18.01 Il est convenu qu'une personne qui est exclus de l'unité de négociation sera permis d'accomplir le travail normalement assigné aux employés visés par la convention collective, sauf dans des cas de travail de nature spécialisée, des cas extrêmes en dehors du contrôle de la compagnie, l'absence imprévue d'un employé pour pas plus de cinq (5) jours de travail, fluctuations anormales ou imprévues aux calendriers de production, l'entraî- nement de nouveaux employés ou d'employés avec nouvelle assignation.

ARTICLE 19 - LES RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES ET DE PENSION

19.01 Les régimes d'assurances collectives et de pension en vigueur présentement le demeureront pour la durée de cette convention collective et ce aux mêmes termes et conditions.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRES

	<u>1 nov. 82</u>	<u>1 nov. 83</u>	<u>1 nov. 84</u>
Chauffeur	\$9.15/h	\$10.30/h	\$11.70/h
Expéditeur	8.85	10.00	11.40

ARTICLE 21 - LANGAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01 En autant que l'interprétation de cette convention collective est concernée, le texte français est officiel.

ARTICLE 22 - DURÉE

22.01 Cette convention collective sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans, du 1er novembre, 1982 au 31 octobre 1985 inclusivement.

ARTICLE 22 - DURÉE (suite)

22.02 Un avis à l'effet que l'on veut amender cette convention ou y mettre fin peut être donné par l'une ou l'autre des parties, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date de son expiration.

Si un tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année en année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.

22.03 Si une partie donne un avis écrit pour mettre fin ou en vue d'amender la convention, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.

Signée à Québec, ce 30^e ième jour de NOVEMBRE
mil neuf cent.....

POUR LA COMPAGNIE

Alain Sévère
Malherie
Bayard
Blain

POUR L'UNION

Réjean Lefebvre
André Tremblay

