

NOM

No.

05583-0

4222

C.A.E.	4222	NO.CONV.	55830
AFFIL.	7	NB.EMPL.	2
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 960
PERS.VIS.	8	NO.ACC.	M11461003

DÉPÔT

Dépôt N° **8301098**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **05583-0**

Objet	<input type="checkbox"/> titre convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			dans toutes ses correspondances		N-11461-03
Date	Signature	Reception	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
		82-12-16	82-05-01	84-04-30	2	

<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Laborers' Intern. Union of North America (Un. Intern. des journaliers d'Amér. Nord) loc. 62 Att.: M. Normand Tousignant 616 Jarry Est Montréal, Qué H2P 1V7	<input type="checkbox"/> Déposant Coffrages Zanetti Limitée Zanetti Formwork Ltd 8265 Pascal Gagnon St-Léonard, Qué H1P 1Y5
---	---

Unité de négociation

R.V.: tous les établissements de la Province de Québec
"Tous les employés affectés aux transport, du travail de cours ou d'ateliers de réparation ou d'entrepôts, salariés au sens du Code du Travail"

Région 06-06	Activités 2560 (5)	Affiliés 7
---------------------	---------------------------	-------------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Voix au verso pour les copies

Remarques

- Convention collective déposée sous "Amendements à la convention"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	83-01-25

RECHERCHE

'82 DEC 16 11 30

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: COFFRAGES ZANETTI LIMITEE ET UNION INTERNATIONALE DES JOURNALIERS D'AMERIQUE DU NORD
(Zanetti Formwork Ltd.) (Laborers' International Union of North America), Local 62

Les parties conviennent d'amender ladite convention sur les points suivants seulement:

- A) Article 25.01
- B) Article 27.01
- C) Annexe "A" (Salaires)

ARTICLE XXV - ASSURANCE VIE-MALADIE-REGIME DE RETRAITE

- 25.01 La Compagnie et tous les employés contribueront aux régimes d'assurance-vie-maladie-accident-salaires et de retraite de l'Office de la Construction du Québec (O.C.Q.) pour un montant global de quatre-vingts (\$0.80) sous l'heure, soit quarante-cinq (\$0.45) sous contribué par la Compagnie et trente-cinq (\$0.35) sous par l'employé.

ARTICLE XXVII - DUREE

- 27.01 Cette convention collective est effective à compter du 1er mai 1982 et se terminera le 30 avril 1984, sauf le salaire qui sera rétroactif au 1er juin 1982.

ANNEXE "A"

	<u>1er Juin 1982</u>	<u>1er Mai 1983</u>
JOURNALIER	\$11.05	\$12.24
AIDE-MENUISIER	\$11.05	\$12.24
MAGASINIER	\$11.05	\$12.24
REDRESSEUR DE TUYAU	\$11.15	\$12.34
PREPOSE A LA SCIE RONDE	\$11.25	\$12.44
PREPOSE LIFT TRUCK ET OPERATEUR DE GRUE	\$11.30	\$12.49
MENUISIER	\$11.80	\$12.99
MECANICIEN	\$11.47	\$12.66
CHAUFFEUR DE CAMION	\$12.05	\$13.24
CHAUFFEUR DE CAMION REMORQUE	\$12.15	\$13.34
GARDIEN (Par semaine)	\$392.50	\$431.18

RETROACTIVITE:

La rétroactivité s'applique à toutes les heures de travail effectuées par les salariés présentement à l'emploi de la Compagnie et par ceux mis-à-pied ou en congé de maladie, entre le 1er Juin 1982 et la date de la nouvelle convention collective.

Ladite rétroactivité se compose exclusivement de la différence du taux de salaire horaire ou hebdomadaire effectivement payé par la Compagnie au 1er Juin 1982 et des taux prévus à la nouvelle convention collective à compter du 1er juin 1982.

Toute rétroactivité due par la Compagnie sera versée aux employés concernés dans les quinze jours de la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signée la
présente convention collective ce 1 jour de Dec 1982.

LABORERS' INTERNATIONAL UNION OF
NORTH AMERICA (UNION INTERNATIO-
NALE DES JOURNALIERS D'AMERIQUE
DU NORD) Local 62

COFFRAGES ZANETTI LIMITEE
(Zanetti Formwork Ltd.)

Normand Tausignant
Roger Giroux

[Signature]
[Signature]

R06-06

11461-03

01

05583-0

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 0, 0, 1, 2, 1, 4, 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 80 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		3-11461-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	00-09-04	00-09-23		15-05-01	02-04-30	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Laborers' International Union of North America (Union Internationale des Journaliers d'Amérique du Nord) local 63 Attn: M. Norman Roussignat 616 av. rue Jarry Montréal H2P 1V7	<input type="checkbox"/> Déposant Coffrages Encastrés Limitée 8255 Pascal Gagnon St-Léonard, Qué. H1P 1Y3 <i>C.A. 4222</i>

Unité de négociation

St. visé: Tous les établissements de la Province de Québec.

"Tous les employés affectés aux travaux de transport, de travaux de soins ou d'activités de réparation ou d'entrepôts, salariés au sens du Code du Travail."

Région	06-06	Actifs	2560 (5)	Affiliation	7
--------	-------	--------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Article 30 séparé pour changement de nom de 1^{er} employeur. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Norme P. Davel</i>	00-12-10

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 av. rue Crémazis, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /de

COPIE 4

R06-06
2560 (5)

11461-03
5-Sal.
05583-0
'80 SEP 23 14 29
PAR MESSAGEUR
mek

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

COFFRAGES ZANETTI LIMITEE
(ZANETTI FORMWORK LIMITED)
8265 rue Pascal-Gagnon
Ville St-Léonard, P.Q.
ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR OU LA COMPAGNIE

ET

LABORERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA
(Union Internationale des Journaliers d'Amérique
du Nord)
Local 62
ayant sa principale place d'affaires au:
616 est, rue Jarry,
Montréal, P.Q.
ci-après appelée:

L'UNION

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés représentés par l'Union, d'assurer un règlement juste et prompt des griefs, de maintenir des conditions de travail satisfaisantes pour les employés régis par cette convention et enfin, d'assurer une protection efficace et non interrompue.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La compagnie reconnaît l'Union comme seul représentant autorisé et exclusif aux fins de négocier et d'appliquer la présente convention collective de travail au nom de et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation en date du 15 novembre 1972:

"tous les salariés au sens du Code du Travail exécutant des travaux non couverts par la Loi sur les Relations de Travail dans l'Industrie de la Construction (Chap. 45-1968, Bill 290), à l'exception des employés de bureau"

- 2.02 L'engagement d'une personne exclue de l'unité de négociations ne devra en aucun temps être cause d'une mise à pied ou d'un prolongement de mise à pied d'employés couverts par la présente convention collective. Lorsque des employés réguliers sont en mise à pied, la compagnie n'engagera aucun employé pour effectuer du travail normalement effectué par les employés alors en mise à pied.
- 2.03 Aucun employé régi par cette convention collective ne pourra être mis à pied à cause du travail effectué par un contre-maître, un surintendant ou autre personne exclue de l'unité de négociations.

... 3

- 2.04 a) La compagnie pourra accorder des contrats à forfait à condition qu'aucun des employés régis par cette convention ne soit rétrogradé ou mis à pied comme résultat de cette action.
- b) Cette clause n'est pas applicable au transport longue distance, c'est-à-dire au transport de cent cinquante milles (150) ou plus de la place d'affaires de la Compagnie.
- c) Ne sera pas considéré comme contrat à forfait contrats ou échanges avec une compagnie affiliée.
- 2.05 Advenant une mise à pied, la Compagnie donnera préférence d'emploi sur ses travaux couverts par le Bill 290, à ses employés ainsi mis à pied, de façon temporaire pourvu qu'ils aient les qualifications nécessaires pour accomplir la tâche.
- 2.06 La Compagnie pourra s'adresser au bureau de l'Union pour ses besoins de personnel additionnel, sans restreindre son droit d'engager sa main-d'oeuvre d'autres sources. Cependant, aucun employé ne pourra commencer à travailler sans avoir été référé au bureau et avoir obtenu une formule de référence (reference slip). Cette formule ne sera pas refusée sans motif valable.
- 2.07 La vérification, l'entretien et le lavage des camions et de toute autre pièce d'équipement, jugés nécessaires par le contremaître, doit être effectué par l'employé affecté à ceux-ci.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît et convient qu'il est du ressort de la direction de gérer, de diriger et d'administrer la compagnie en conformité avec ses obligations sous réserve des normes stimulées à la présente convention.

.../4

... 4

suite

3.01 L'Employeur conserve tous les droits qui ne sont pas abandonnés ou restreints par la présente convention y compris celui d'établir des règlements régissant les salariés.

3.02 L'Union coopérera avec la Compagnie et la Compagnie coopérera avec l'Union pour assurer de la part des employés le respect des règlements prévus ci-dessus, une bonne qualité de main-d'oeuvre et de travail; la compagnie se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout employé violant la présente convention ou les règlements établis, exécutant mal son travail manquant d'efficacité ou de compétence, ou incapable de remplir les exigences normales de sa tâche.

ARTICLE IV - GREVES ET CONTRE-GREVES

4.01 Pour assurer l'ordre et la continuité des opérations pendant la durée de cette convention collective, il n'y aura ni grève, ni piquetage, ni diminution de travail ou arrêt total ou partiel de travail, de la part des employés ou de l'Union. La Compagnie s'engage également à ne pas faire de lock-out total ou partiel durant cette même période.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les employés actuels régis par cette convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membre de l'Union dès la signature de cette convention et demeurer membres en règle pour la durée de cette convention ou de leur emploi.

5.02 Tous les nouveaux employés régis par cette convention devront devenir membre de l'Union dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date de leur embauchement et devront comme condition du maintien de leur emploi demeurer membres en règle pour la durée de cette convention ou de leur emploi.

...5

- 5.03 Les dispositions des deux (2) paragraphes précédents ne recevront aucune application pour une durée de quinze (15) jours ouvrables pour les employés de la compagnie qui, ~~affectés à des travaux couverts par la Loi sur les Relations de Travail dans l'Industrie de la Construction, sont transférés d'un chantier à l'unité couverte par la présente convention collective.~~
- 5.04 A la suite d'une mise à pied d'un moi ou plus ou d'un congédiement, la compagnie ne pourra réengager les employés ainsi concernés à moins qu'ils ne présentent à la compagnie, lors de leur retour au travail, une attestation de l'Union à l'effet qu'ils sont membres en règle.

ARTICLE VI - RETENUES SYNDICALES

- 6.01 La Compagnie s'engage à déduire, de la paye de chaque employé, l'équivalent de sa cotisation syndicale mensuelle, tel qu'établie par l'Union. Cette déduction sera autorisée, par écrit, par l'employé sur une formule fournie à cette fin par l'Union. Ladite cotisation sera déduite mensuellement dès la première semaine de paye de chaque employé.
- 6.02 L'autorisation pour déduction de l'employé demeurera en vigueur pour la durée de son emploi ou de cette convention, sujette toutefois à toutes autres modifications décidées par l'Union. L'Union avisera, par écrit, la Compagnie de toutes modifications qu'elle aura apportées au montant mensuel de la cotisation.
- 6.03 La Compagnie remettra, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant la perception, le montant total des cotisations déduites avec un bordereau nominatif indiquant le nom des employés, le montant déduit ainsi que la période de travail

.../6

... 6

suite

6.03 concernée. Cette remise sera effectuée au Secrétaire-Trésorier de l'Union, à son siège social.

ARTICLE VII - AVIS DE L'UNION

7.01 Les avis de l'Union, signés par un officier de l'Union pourront être affichés sur les lieux de la Compagnie à un endroit prévu à ces fins. Aucun document ne sera ainsi affiché ou distribué sur la propriété de la Compagnie sans avoir été approuvé au préalable par le gérant de la Compagnie.

ARTICLE VIII - DELEGUES DE L'UNION

8.01 La Compagnie consent à ce que deux (2) employés au maximum puissent s'absenter en même temps de leur travail sans solde pour transiger les affaires de l'Union, telles que conventions, journées syndicales, etc., mais ils devront toutefois en aviser la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

8.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.01, à n'importe quelle étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées des employés ou de l'employé intéressé et des témoins ou officiers nécessaires.

ARTICLE IX - COMITÉS D'UNION ET REPRESENTANTS

9.01 Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un Comité d'Union de trois (3) membres dont l'un agira comme Président et délégué attitré pour fins de discussion de litige avec la compagnie. Dans ses rapports avec la compagnie, ce comité pourra s'il le désire, faire appel aux services de représentants extérieurs.

.../7

... 7

- 9.02 L'Union avisera la compagnie du nom des membres de son comité et s'il y a changement parmi les membres de ce comité, elle en avisera immédiatement la compagnie.
- 9.03 Il est entendu que le comité d'Union est autorisé par les employés à les représenter pour discuter et régler en leur nom toute question relative à la présente convention collective.
- 9.04 Les représentants extérieurs de l'Union auront libre accès aux lieux de travail et ateliers de la compagnie en tout temps afin de discuter avec les intéressés de toute question relevant de l'application de la présente convention collective. Ils devront cependant discuter au préalable de la question avec le gérant de la compagnie ou son représentant autorisé et ne devront en aucun temps gêner la marche des opérations.
- 9.05 Les membres du comité de l'Union doivent exécuter leur tâche respective pour la compagnie, au même titre que les autres employés. Cependant, ils pourront durant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire, pour une période maximum de cinq (5) heures par mois, discuter de l'application de la convention collective avec les employés, et discuter avec les représentants de la compagnie les litiges qu'ils ont mandat de régler. Cette limite de temps mensuel n'inclura pas le temps passé et les rencontres avec les représentants de la compagnie.
- 9.06 Le Comité de l'Union participera aux négociations concernant le renouvellement de la présente convention, et l'employeur paiera 50% du salaire des employés membres dudit comité à raison d'un maximum de cent (100) heures de négociations au taux régulier.

.../8

... 8

- 9.07 Les membres du Comité d'Union devront avoir au moins six (6) mois d'ancienneté au service de la Compagnie.

ARTICLE X - GRIEFS

10.01 Un grief s'entend de tout conflit et de toutes mésentente relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

10.02 L'employé seul ou l'employé accompagné d'un représentant du Comité d'Union ou de son représentant syndical, ou un représentant extérieur seul ou l'Union peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, suivant la procédure ci-après décrite.

10.03 PREMIERE ETAPE:

Un grief peut être présenté à la Compagnie verbalement dans les deux (2) jours ouvrables de son occurrence. La Compagnie devra donner une réponse dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Si aucune décision n'est donnée ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante, le grief sera alors soumis par écrit, selon le paragraphe 10.04.

- 10.04 a) Tout grief non réglé de façon verbale sera déposé par écrit au bureau du gérant régional de la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe à l'employé. La Compagnie a dix (10) jours ouvrables pour remettre par écrit sa décision au représentant du Comité d'Union.
- b) Si le grief a été présenté verbalement selon l'article précédent, le délai de dix (10) jours sera compté à partir de l'expiration du délai de deux (2) jours qu'a la compagnie pour rendre sa décision.

- 10.05 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces dix (10) jours ouvrables ou si la décision rendue dans ces dix (10) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, de la façon ci-après prévue.
- 10.06 A toute étape d'un grief, le représentant extérieur de l'Union pourra participer au règlement du grief.
- 10.07 La rédaction d'un grief devra indiquer la date d'occurrence dudit grief, sa nature et une référence aux articles de la convention collective prétendument violés ou mal interprétés. Cependant, toutes erreurs de référence aux articles de la convention collective n'auront pas pour effet l'annulation ou le renvoi du grief et pourront être corrigées lors de l'audition si nécessaire.
- 10.08 Lors de la présentation d'un grief, le représentant de la Compagnie devra y apposer sa signature, indiquant son titre, la date et l'heure de réception dudit grief.
- 10.09 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

ARTICLE XI - ARBITRAGE

- 11.01 La partie soumettant un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre par écrit dans les délais prévus à l'article 10.05. Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique.
- 11.02 L'arbitre sera choisi par entente entre les parties concernées dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date d'avis d'arbitrage.

- 11.03 A défaut d'entente, dans les dix (10) jours suivant l'expiration des délais mentionnés à l'article 11.02, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail ~~et de la Main-d'oeuvre pour faire nommer l'arbitre d'office.~~
- 11.04 L'arbitre devra entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant son acceptation d'agir comme arbitre. Cependant, les parties pourront, si nécessaire, d'un commun accord, prolonger ce délai.
- 11.05 La décision de l'arbitre sera finale, exécutoire et sans appel. L'arbitre ne devra d'aucune façon modifier, changer, amender, retrancher des dispositions de cette convention collective et sa décision ne devra être contraire à celle-ci.
- 11.06 L'arbitre décidera de la réintégration de l'employé dans tous ses droits et dans son emploi au poste qu'il occupait et décidera également du remboursement de salaire, si les motifs invoqués par la Compagnie ne sont pas justifiés.
- 11.07 Les dépenses de l'arbitre seront défrayées à parts égales par les parties et seront basées sur le tarif de l'Annexe, Arrêté en Conseil no. 2683 du Code du Travail.
- 11.08 Tous les délais stipulés aux articles X et XI sont de rigueur sous peine de déchéance du droit réclamé. Les mots "jours ouvrables" s'entendent des jours de travail réguliers du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE XII - ANCIENNETE

- 12.01 a) L'ancienneté est définie comme étant la durée d'emploi continu d'un employé au service de la Compagnie, à compter de la date de son dernier embauchage.

12.01 b) Cependant, une mise à pied ne constitue pas au sens du présent article une cessation d'emploi. L'ancienneté continuera à s'accumuler durant les périodes de mise à pied.

12.02 A l'occasion des négociations, la compagnie remettra à l'Union une liste de tous les employés régis par la présente convention et indiquant leur nom, prénom, date de naissance et date d'ancienneté courante. L'Employeur renouvellera cette liste et en fera parvenir copie à l'Union au cours du mois de janvier et juillet de chaque année en tenant compte des changements survenus.

12.03 Les employés actuels de la Compagnie à l'emploi depuis trente (30) jours ou plus, seront assujettis à la clause d'ancienneté dès la signature de cette convention. Quant aux employés engagés après la date de la signature, leur droit d'ancienneté sera reconnu après soixante (60) jours travaillés durant une période de six (6) mois. Pendant cette période de probation, l'employé ne pourra pas invoquer les règles d'ancienneté et il pourra être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.

12.04 A compétence égale, l'ancienneté prévaudra dans les cas de transfert, promotion, rétrogradation, mise à pied, et s'appliquera également dans les cas où, une classification devient vacante ou est nouvellement créée. A cette occasion, la compagnie affichera un avis, sur les lieux de travail, durant une période de trois (3) jours, afin de permettre aux employés intéressés de signer pendant cette période une application pour remplir ladite classification.

- 12.05 Lors de toute mise à pied, un employé d'une classification pourra déplacer, au lieu d'être mis à pied, un employé d'une autre classification, en autant qu'il ait la compétence à accomplir le travail de cette classification et qu'il ait l'ancienneté requise.
- 12.06 Un employé de toute classification ne pourra en aucun temps déplacer un journalier, à moins qu'il n'ait une ancienneté supérieure à un journalier.
- 12.07 Lors d'une mise à pied parmi les journaliers, l'ancienneté de chacun prévaudra pour cette classification.
- 12.08 A l'occasion d'un rappel au travail subséquent à une mise à pied, les employés seront rappelés au travail en sens inverse des mises à pied tenant compte de l'ancienneté de chacun et pourvu que l'employé rappelé ait la compétence pour accomplir la tâche. De plus, ils seront réintégrés dans leur classification normale dès qu'il y aura du travail disponible.
- 12.09 La Compagnie pourra promouvoir un employé à des fonctions non régies par cette convention collective. S'il devient par la suite nécessaire pour la compagnie de réintégrer et de retourner ce même employé dans l'unité de négociations, il réintégrera la fonction qu'il occupait avant sa promotion. La compagnie n'exigera d'aucune façon que l'employé ainsi promu ne résigne de l'Union et il pourra continuer à payer personnellement sa cotisation syndicale durant la période où il oeuvre dans les fonctions de cette promotion.
- 12.10 Un employé perdra son ancienneté dans les cas suivants:
- a) démission volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause (conditionnellement à ce que ce congédiement ne soit pas annulé par la procédure de griefs ou une décision arbitrale).

ARTICLE VIII - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 13.01 a) Tout salarié qui travaille pour l'employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables ou plus, à un pré-avis de quarante-huit (48) heures précisant la date à laquelle la mise à pied est effective. A défaut, et sur réserve de l'article 13.01 c), la compagnie devra payer un dédommagement équivalent à deux (2) jours de travail à chaque employé concerné.
- b) Tout salarié qui après avoir reçu tel pré-avis refuse de travailler n'est rémunéré que pour le travail effectué.
- c) Si l'employeur verse au salarié l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de salaire effectif, il n'est pas tenu de donner de pré-avis.
- 13.02 Congédiement: Lors d'un congédiement, la compagnie devra remettre, à l'employé concerné, un avis de congédiement indiquant la date et la raison invoquée pour ce faire. Copie de cet avis sera remise immédiatement au délégué attitré de l'Union auprès de la Compagnie.
- 13.03 Avant toute mise à pied ou congédiement d'un délégué attitré de l'Union, la Compagnie devra en aviser l'Union.
- 13.04 Dans l'éventualité d'une mise à pied de quinze (15) jours ouvrables ou moins, le président du comité d'Union bénéficiera d'une ancienneté préférentielle pourvu qu'il ait la compétence nécessaire pour accomplir la tâche.

- 13.05 a) Lors de tout congédiement ou mise à pied d'une semaine ou plus, la compagnie devra remettre à l'employé lors de son départ, son certificat de cessation d'emploi pour l'assurance-chômage; sa carte de précompte syndical ainsi que tout salaire, vacances ou autre compensation monétaire due à l'employé.
- b) Cependant, si l'employé quitte son emploi volontairement, la compagnie aura alors un délai de quarante-huit (48) heures de la date du départ pour lui faire parvenir par courrier recommandé ce auquel il a droit en vertu du paragraphe précédent.
- c) A défaut de se conformer aux exigences monétaires des deux (2) paragraphes précédents, la compagnie devra payer à l'employé concerné l'équivalent d'une heure (1) pour chaque jour de retard après les délais ci-haut spécifiés.

ARTICLE XIV - HEURES NORMALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 14.01. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour.
- 14.02 La journée normale de travail est cédulée entre 7:00 hres a.m. et 5:00 hres p.m. incluant une période non payée d'une demie ($\frac{1}{2}$) heure pour absorber le repas du midi se situant entre 12:00 (midi) et 12:30 hres p.m.
- 14.03 Tout travail autorisé, exécuté par un employé avant ou après sa journée régulière de travail ou durant les samedis ou dimanches, est considéré comme travail à temps supplémentaire et rémunéré en vertu de l'Article XV.

14.04 La compagnie doit accorder à chacun de ses employés une période de repos payée de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi ainsi qu'une période de quinze (15) minutes vers le milieu de l'après-midi.

14.05 Tout salarié requis de travailler après sa journée régulière de travail aura droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de ladite journée régulière si la compagnie prévoit plus d'une (1) heure de temps supplémentaire.

Si le salarié n'a pas bénéficié de la période de repos précitée et qu'il travaille effectivement plus d'une (1) heure de temps supplémentaire, il aura droit à une période de repos de dix (10) minutes après la première heure travaillée en temps supplémentaire.

14.06 Tout salarié requis de travailler plus de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, à la fin de sa journée régulière de travail, aura droit, s'il le désire, à une période de repos de trente (30) minutes, afin de lui permettre d'absorber un repas convenable et raisonnable fourni par la Compagnie. Après chaque période de deux (2) heures de travail supplémentaire effectué après la fin de cette période de repas précitée, le salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

14.07 Sont considérés comme heures de travail, non seulement les heures ou fractions d'heure où un salarié travaille mais encore, celles où il est obligé d'attendre à la disposition de la Compagnie soit, en atelier, à la Cour ou tous autres lieux de travail tels qu'indiqués par la compagnie.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail exécuté par un employé avant ou après les heures normales de travail ou durant les périodes de repas citées à l'Article 14.02 ou durant les périodes citées à l'Article 14.04, sera rémunéré au taux de salaire régulier majoré de 50% jusqu'à concurrence des deux (2) premières heures ainsi travaillées durant une même journée.

15.02 Les heures de travail effectuées en temps supplémentaire en plus de dix (10) heures par jour, ainsi que les heures effectuées le samedi, le dimanche ou les jours fériés chômés, seront rémunérées au taux de salaire régulier majoré de 100%.

15.03 Le temps supplémentaire est volontaire pour tous les employés, à l'exception des chauffeurs de camion qui doivent accepter de travailler en temps supplémentaire pour une période maximum n'excédant pas deux heures et demis (2½) par semaine. Nonobstant la présente disposition, les chauffeurs de camion doivent en tout temps, remiser leur camion à l'endroit désigné par la Compagnie, avant de quitter leur travail. Tout chargement de camion commencé avant la fin de journée de travail doit être complété, si requis par la Compagnie.

15.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés sans aucune discrimination et tenant compte de la classification des employés concernés.

15.05 Lorsque la Compagnie rappellera à son service un employé ayant terminé sa journée régulière et quitté les lieux de travail, elle lui versera comme compensation minimum,

suite

15.05 L'équivalent de quatre (4) heures de salaire, selon les taux prévus aux Articles 15.01 et 15.02 selon le cas, la Compagnie pourra exiger que cet employé demeure à sa disposition durant cette période et effectue tout travail qui puisse lui être assigné.

15.06 Les employés ayant accepté d'effectuer tout temps supplémentaire ne devront pas par la suite être privés de leurs heures régulières de travail, ou être remplacés à cette occasion par d'autres employés, les lendemains de tels jours où du travail à temps supplémentaire a été effectué.

15.07 La journée de travail ne doit en aucun cas excéder quatorze (14) heures par jours, de façon à permettre à l'employé une période de repos d'au moins huit (8) heures entre ses journées de travail, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE XVI- JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 Tous les employés à l'emploi de la Compagnie et ayant complété leur période de probation bénéficieront des jours fériés chômés et payés suivants:

Noël

Jour de l'An

St-Jean-Baptiste

Fête du Canada

Fête du Travail

Jour d'Actions de Grâce

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

- 16.02 Si un employé est appelé à travailler un de ces jours fériés, il sera rémunéré à son taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
- 16.03 Si un jour férié chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce congé sera observé le lundi suivant. (Excluant la St-Jean-Baptiste).

ARTICLE XVII - VACANCES ANNUELLES

- 17.01 Les employés bénéficieront de la même durée et de la même période de vacances que celle établie au Décret relatif à l'Industrie de la Construction.
- 17.02 Le premier juillet de chaque année, la compagnie avisera les employés qui seront requis de travailler durant les vacances de la construction.

Le / ou les salariés concernés devront aviser à cette même date la compagnie de leur choix de vacances à être prises entre le 1er août et le 15 octobre. Si la période de vacances ainsi choisie est déplacée à la demande de la compagnie à une date autre que les vacances de la construction, les employés seront rémunérés durant cette période travaillée à leur taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) et ils pourront choisir une nouvelle date de vacances sans égard à l'ancienneté et à la classification.

- 17.03 Les mêmes principes s'appliqueront pour les vacances d'hiver. Dans ces cas, la période de vacances sera reportée entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- 17.04 Tout employé pourra prendre ses vacances à toute autre période de l'année selon son choix et son ancienneté après entente à cet effet avec le comité d'Union et de la Compagnie.

17.05 L'indemnité pour les susdites périodes de vacances et les susdits jours de congé fériés est égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné durant toute semaine travaillée; l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés une telle indemnité à chaque paye.

17.06 Il y a deux (2) périodes de référence:

a) du 1er janvier au 30 avril, l'indemnité étant alors payable dans les huit (8) premiers jours du mois de décembre de l'année courante;

b) du 1er mai au 31 décembre, cette indemnité étant payable dans les huit (8) premiers jours de juillet de l'année suivante.

17.07 Aucun employé n'a droit de renoncer aux périodes de vacances annuelles et d'en retirer en remplacement un montant d'argent.

ARTICLE XVIII

18.01 Tous les employés ayant complété leur période de probation bénéficieront des congés payés suivants, l'indemnité étant basée sur une journée de travail régulière à leur taux de salaire effectif:

a) trois (3) jours à l'occasion du décès de leur père, mère, conjoint, enfant, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables soit, les deux (2) jours qui précèdent les funérailles et la journée même de cette cérémonie.

b) Une journée (1) à l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, soit la journée même des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrables et une journée lors de la naissance d'un enfant.

c) Un (1) jour de congé à l'occasion du mariage d'un employé, soit la veille de la cérémonie, ou le jour même au choix de l'employé.

18.02 Tout salarié à l'occasion du décès de tout autre parent ou d'un ami pourra s'absenter pour une période de trois (3) jours maximum, sans paye, en autant qu'il en aura obtenu la permission de son supérieur immédiat.

ARTICLE XIX - SALAIRES

19.01 Les salaires seront payés suivant l'annexe "A" de la présente convention collective.

19.02 Une liste des classifications et salaires sera établie par les parties à la présente et jointe en appendice à la Convention Collective pour en faire partie intégrante et devenir Annexe "A". Telles classifications devront comprendre toutes les tâches effectuées par les employés régis par cette convention, telles qu'elles existent présentement dans l'entreprise.

19.03 Lors de la création de toute nouvelle classification, la compagnie avisera l'Union avant la mise en vigueur de cette nouvelle classification. Les parties se rencontreront dans les quinze (15) jours suivant afin de discuter le taux de cette nouvelle classification. A défaut d'entente, ledit taux fixé, les augmentations périodiques prévues à la présente convention s'appliqueront.

19.04 Lorsqu'un employé est transféré temporairement à une classification pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de sa classification normale, il recevra immédiatement le taux de salaire le plus élevé et ce, pour la durée d'un tel travail.

- 19.05 Lorsqu'un employé est temporairement transféré à une classification dont le taux de salaire est moins élevé que celui de sa classification normale, il recevra ce taux de salaires moins élevé après cinq (5) jours ouvrables.
- 19.06 Si comme alternative au congédiement, à sa propre demande, ou par suite de mise à pied, un employé est transféré sur une autre tâche, dont le taux de salaire est moins élevé, il recevra ce taux de salaire moins élevé à compter de la date et de l'heure de son transfert.
- 19.07 Les employés seront payés hebdomadairement, le jeudi durant les heures de travail et sur les lieux de travail. Advenant que le jeudi tombe un jour de congé, la paye sera distribuée le mercredi précédant ce congé et aux mêmes conditions que ci-haut stipulées.
- 19.08 Si les employés sont obligés de se rendre aux bureaux de la Compagnie pour y recevoir leur paye, en dehors des heures de travail, la compagnie devra leur payer une (1) heure de travail additionnel minimum et tout autre temps requis pour ce déplacement en surplus d'une (1) heure. Cette pénalité ne s'appliquera pas si l'employé n'est pas au travail la journée de la distribution de la paye.
- 19.09 La compagnie remettra, à chaque employé, avec sa paye, un bordereau nominatif indiquant:
- le nom de la compagnie;
 - nom et prénom de l'employé;
 - période de travail et date du paiement;
 - heures normales;
 - heures supplémentaires et taux du salaire majoré;
 - taux horaire de salaire;
 - montant du salaire brut;
 - montant et nature des retenues réglementaires;
 - indemnité de vacances;
 - cotisation syndicale;
 - montant du salaire net.

- 19.10 La Compagnie ne peut garder plus d'une (1) semaine d'arrérage dans le paiement du salaire.
- 19.11 Tout salarié qui, en plus d'exécuter son travail régulier, dirige un groupe de salariés (lead hand), recevra une prime de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure, en plus du plus haut taux de salaire régulier payé aux employés de son équipe.

ARTICLE XX - PRIMES DE NUIT

- 20.01 Les salariés travaillant sur une équipe telle que décrite à l'Article 20.02 recevront une prime de trente (\$0.30) sous l'heure en plus de leur taux effectif de salaire.
- 20.02 Si la compagnie le juge nécessaire, elle pourra établir des équipes additionnelles de nuit et les heures de commencement et de cessation du travail seront déterminées par la compagnie. Cependant, ces équipes devront être d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs pour être considérées comme tel. Les heures et conditions de travail des équipes seront sujettes aux articles XIV et XV et les employés ainsi concernés bénéficieront de la prime de nuit en surplus de leur salaire régulier.
- 20.03 Si l'employeur établit le régime de la triple équipe, le salarié qui travaille sous ce régime de la triple équipe a droit à une pause d'une demie heure (½) sans perte de salaire pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

ARTICLE XXI - SECURITE, BIEN-ETRE ET HYGIENE

- 21.01 La Compagnie et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et, à ce titre, la compagnie devra prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité, le bien-

suite

- 21.01 être et l'hygiène de tous les employés. Les employés conviennent comme condition d'emploi de signer la formule de l'employeur concernant les règlements de sécurité établis par la compagnie.
- 21.02 La Compagnie devra mettre à la disposition de ses employés, un endroit convenable et chauffé adéquatement pour prendre leurs repas et se changer de vêtements. La compagnie verra à ce que des cases individuelles soient installées à ce même endroit, lequel doit être libre de tout outillage et équipement. Une cantine mobile sera également mise à la disposition des employés. De plus, la compagnie devra fournir l'eau potable soit, eau courante ou contenue dans des récipients hygiéniques avec gobelets individuels sanitaires, sur les lieux du travail ainsi que des toilettes sanitaires avec accessoires nécessaires.
- 21.03 Les ateliers de travail fermés devront être pourvus d'un système de ventilation adéquat de façon à éliminer les gaz toxiques, monoxyde de carbone ou autres senteurs ou poussière qui pourraient nuire à la santé des salariés.
- 21.04 La compagnie devra avoir en tout temps, sur les lieux de travail, au moins l'équipement de premiers soins requis par la Loi des Etablissements industriels et commerciaux. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à assurer les premiers soins et l'endroit où se trouve l'équipement de premiers soins.
- 21.05 a) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paye habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais seront payés par l'employeur ou son

suite

21.05 a) assureur s'ils ne le sont pas par la Commission des Accidents du Travail.

b) Un salarié victime d'un accident de travail exigeant des soins médicaux à l'hôpital pendant les heures de travail, reçoit son plein salaire.

21.06 La Compagnie fournira gratuitement les casques de sécurité, manteaux de pluie, lunettes de sécurité et tout autre équipement de sécurité nécessaire, incluant des gants et salopettes ou "frock", pour les employés affectés aux vérins (jacks) et échafaudages métalliques.

De plus, la Compagnie fournira annuellement et gratuitement aux chauffeurs de camions, un veston et deux pantalons.

21.07 A la suite d'un feu, ou d'un vol par infraction en dehors des heures de travail, la compagnie sera responsable des dommages causés aux outils et vêtements des employés, jusqu'à concurrence de cent dollars (\$100.00).

21.08 La compagnie et l'Union n'exerceront aucune discrimination entre les employés à cause de leur race, leur nationalité, langue, origine, âge, appartenance politique ou religieuse.

21.09 La Compagnie n'exercera aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire contre un employé qui s'absente pour l'observance d'une fête religieuse ou nationale, en autant que l'employé en aura avisé par écrit, trois (3) jours à l'avance, son supérieur immédiat.

21.10 Il est de plus convenu qu'il ne se fera pas de propagande politique ou religieuse pendant les heures et sur les lieux de travail.

ARTICLE XXII - INDEMNITE DE PRESENCE

- 22.01 Tout salarié qui se rapporte à son travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de sa journée de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures, a droit à une indemnité équivalente à quatre (4) heures de travail. La compagnie pourra exiger que cet employé demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et effectue tout travail qui puisse lui être assigné.
- 22.02 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans les cas où les travaux sont suspendus en raison de lignes de piquetage par l'Union partie à cette convention ou de toutes autres causes de force majeure indépendante de la volonté de la Compagnie, dont la preuve lui incombe, telles que incendie, inondation, etc... (Act of God).
- 22.03 Cependant, l'incapacité de faire fonctionner la machinerie ou autres pièces d'équipement à cause de bris, ne privera pas l'employé des bénéfices prévus à l'Article 22.01.

ARTICLE XXIII - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 23.01 Au cours de la journée normale de travail, le temps et les frais de déplacement du salarié aller retour d'une place d'affaires ou du siège sociale de la compagnie jusqu'à un chantier, et d'un chantier à un autre, sont à la charge de la compagnie.

- 23.02 a) Un employé est considéré comme travaillant à l'extérieur; si son travail le force à coucher hors de son lieu de résidence ordinaire. A cette occasion, la Compagnie lui rembourse ses frais de repas, ~~avec~~ présentation de factures justificatives. Quant au coucher, en règle générale et à moins de circonstances spéciales, la pratique habituelle déjà établie est maintenue en vigueur. Il est entendu que l'employé doit normalement aviser de l'endroit où il entend coucher et il doit également à son retour, présenter une facture justificative pour remboursement.
- b) Les employés affectés au transport à l'extérieur d'une périphérie de cinquante (50) milles du bureau de la Compagnie, ont droit au dîner et/ou au souper, lorsqu'ils sont ainsi affectés durant les périodes normales du dîner et/ou du souper.
- c) La Compagnie convient d'avancer sur demande le montant approximatif des dépenses à être encourues par l'employé. Cependant, l'employé doit, à son retour, présenter les factures justifiant les dépenses encourues.

ARTICLE XXIV - DISPOSITIONS SPECIALES

- 24.01 Lorsqu'un employé est appelé à servir comme juré, la compagnie lui donnera la différence entre le montant reçu pour un tel service de juré et le montant qu'il aurait reçu pour sa journée régulière de travail, calculé à son taux horaire régulier. Aucun tel paiement ne sera fait si le salarié agit comme juré à un moment où il n'aurait normalement pas travaillé tel que, mais sans s'y limiter, congés statutaires, vacances, mises à pied, grèves, lock-out ou permis d'absence.

suite

24.01

Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

- a) avoir complété sa période de probation;
- b) ~~avertir son supérieur aussitôt qu'il reçoit sa convocation~~ comme membre d'un juré;
- c) fournir des preuves de sa présence en Cour;
- d) retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.

24.02

Sujet aux conditions de l'article précédent, tout salarié appelé à servir comme témoin dans une cause impliquant l'Employeur obtiendra un permis d'absence à cette fin et sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour les heures normales de travail et ceci ne doit en aucun cas excéder dix (10) heures par jour et cinq (5) jours par semaine.

Tout employé ayant ainsi servi comme témoin ne devra en aucun temps être victime de représailles ou injustement traité par la Compagnie, suite au jugement rendu.

24.03

Tout employé qui devra collecter de l'argent pour la compagnie ne sera pas responsable de quelque façon que ce soit du vol de cet argent. Les employés ne seront en aucun temps tenus d'avancer la moindre somme d'argent pour la compagnie, pour quelque raison que ce soit.

24.04

La Compagnie devra, en tout temps, détenir une police d'assurances-responsabilité publique pour les dommages à la propriété ou autre.

24.05

Aucun employé ne sera sujet à des mesures disciplinaires de la part de la compagnie; au cas d'accident, dommages à la propriété ou autres, à moins que ceci ne résulte de sa propre négligence.

ARTICLE XXV - ASSURANCE VIE-MALADIE-REGIME DE RETRAITE

- 25.01 La Compagnie et tous les employés contribueront aux régimes d'assurance-vie-maladie-accident-salaires et de retraite de l'Office de la Construction du Québec (O.C.Q.) pour un montant global de soixante-quinze (\$0.75) sous l'heure, soit quarante (\$0.40) sous contribué par la Compagnie et trente-cinq (\$0.35) sous par l'employé.
- 25.02 Si la participation aux régimes du Comité des Avantages Sociaux de l'Industrie de la Construction (CASIC) s'avérait impossible pour quelque raison que ce soit, les parties conviennent de s'adresser à tout autre assureur, afin d'établir un régime d'avantages sociaux basé, sur les contributions ci-haut décrites.

ARTICLE XXVI - DISPOSITIONS GENERALES

- 26.01 Advenant le cas où un des articles contenus dans la présente convention collective deviendrait nul et non-avenue, s'il s'avère en violation d'une ou de plusieurs dispositions d'une ou de plusieurs lois provinciales ou fédérales, les autres articles ne sont affectés en aucune façon.
- 26.02 A compter de l'expiration de cette convention collective et jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée, les employés ne subiront aucune diminution dans leurs conditions de travail.

ARTICLE XXVII - DUREE

- 27.01 Cette convention collective est effective à compter du 1er mai 1979 et se terminera le 30 avril 1982.

27.02 Si l'une ou l'autre des parties désire y apporter des amendements, elle devra en donner avis par écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours qui précèdent la date d'expiration de ladite convention, conformément au Code du Travail de la Province de Québec.

27.03 A compter de l'expiration de cette convention collective, les salaires et autres conditions de travail existants continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

ANNEXE "A"

	<u>17/05/79</u>	<u>12/02/80</u>	<u>12/05/80</u>	<u>01/05/81</u>
JOURNALIER	\$8.05	\$8.35	\$9.13	\$9.80
AIDE-MENUISIER	8.05	8.35	9.13	9.80
MAGASINIER	8.05	8.35	9.13	9.80
REDRESSEUR DE TUYAU	8.15	8.45	9.23	9.90
PREPOSE A LA SCIE RONDE	8.25	8.55	9.33	10.00
PREPOSE LIFT TRUCK ET OPERATEUR DE GRUE	8.30	8.60	9.38	10.05
MENUISIER	8.80	9.10	9.88	10.55
MECANICIEN	8.47	8.77	9.55	10.22
CHAUFFEUR DE CAMION	9.05	9.35	10.13	10.80
CHAUFFEUR DE CAMION REMORQUE	9.15	9.45	10.23	10.90
GARDIEN (Par semaine)	\$289.25	\$301.25	\$332.45	\$359.25

RETROACTIVITE:

La rétroactivité s'applique à toutes les heures de travail effectuées par les salariés présentement à l'emploi de la Compagnie et par ceux en mise-à-pied ou en congé de maladie, entre le 17 mai 1979 et la date de signature de la nouvelle convention collective.

Ladite rétroactivité se compose exclusivement de la différence du taux de salaire horaire ou hebdomadaire effectivement payé par la Compagnie au 17 mai 1979 et des taux prévus à la nouvelle convention collective à compter du 17 mai 1979.

Toute rétroactivité due par la Compagnie sera versée aux employés concernés dans les quinze (15) jours de la signature de la nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention collective ce 4^e jour de SEPTEMBRE 1980.

LABORERS' INTERNATIONAL UNION OF
NORTH AMERICA (UNION INTERNA-
TIONALE DES JOURNALIERS D'AME-
RIQUE DU NORD) Local 62

COFFRAGES ZANETTI LIMITEE
(Zanetti Formwork Ltd.)

Normand Toussaint
Secrétaire d'affaires
Emp. Mens

R. Girard
vice prés