

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES ALIMENTS DARE LIMITEE  
8350 Parkway Blvd.,  
Ville d'Anjou, P.Q.

(ci-après nommé la "Compagnie")

et

EMPLOYES DE BOULANGERIE,  
LAITERIE, CREME GLACEE,  
PRODUITS ALIMENTAIRES,  
VENDEURS A COMMISSION ET  
INDUSTRIES ALLIEES -  
LOCAL 973

(ci-après nommé l'Union)

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 0 2 21  
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1:01 Les parties aux présentes conviennent que cette convention couvrira tous les employés désignés dans le Certificat d'accréditation délivré par la Commission des Relations de Travail du Québec.
- 1:02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés régis par cette convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

- 2:01 Les parties aux présentes s'engagent à ne pratiquer ni discrimination, ni coercition envers un employé quels que puissent être les rapports de l'employé avec l'Union.

ARTICLE 3 - ADMINISTRATION ET GERANCE

- 3:01 L'administration de l'entrepôt et la direction du travail des employés, le maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement, incluant le droit de diriger, planifier et contrôler l'entrepôt et la distribution, de déterminer les heures de travail, et le droit de choisir, d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de suspendre ou congédier des employés pour un juste cause, ou de mettre à pied des employés à cause d'un manque de travail ou de retirer des employés, le droit d'établir le travail

3:01 cont....

ou d'assigner des tâches, d'établir le rendement de l'équipement et des opérateurs, et de décider le nombre d'employés nécessités par la Compagnie en tout temps, le droit d'introduire des méthodes nouvelles et améliorées et de déterminer les produits à être manufacturés ou distribués, sont du ressort exclusif de la Compagnie.

La Compagnie convient que les fonctions ci-haut mentionnées ne devront pas aller à l'encontre des dispositions de cette convention. Un employé croyant avoir été traité injustement d'après les dispositions de cette convention sera en droit de faire un grief, et c'est le droit de l'une ou l'autre des parties de référer une mésentente à l'arbitrage, en suivant la procédure stipulée dans cette convention.

#### ARTICLE 4 - VISITE DE L'ETABLISSEMENT

4:01 Le représentant à plein temps de l'Union aura le privilège de visiter les locaux de la Compagnie après avoir obtenu permission de le faire de la Direction. Il est entendu que cette visite ne devra en aucune façon interrompre les opérations habituelles de l'entrepôt.

#### ARTICLE 5 - SECURITE DE L'UNION

5:01 Tous les employés régis par cette convention doivent comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règles de l'Union.

5:02 Chaque nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir et rester membre en règles de l'Union, après trente (30) jours de travail à compter de son premier jour d'emploi avec la Compagnie.

#### ARTICLE 6 - COTISATIONS SYNDICALES ET INITIATIONS

6:01 La Compagnie déduira mensuellement de la paye de la première semaine du mois, les cotisations syndicales au montant établi par la Comité Exécutif du Local en accord avec les règlements du local de l'Union.

6:02 Pour être membre en règles de l'Union, un employé doit payer des frais d'initiation à l'Union, quand celle-ci en fait la demande. Ces frais d'initiation seront déduits de la paye de l'employé sur réception d'une autorisation de procéder à la déduction.

6:03 La Compagnie fera parvenir mensuellement telles déductions aux bureaux du local de l'Union, accompagnées d'une liste de tous les employés avec chaque montant déduit ou non-déduit. Telle liste sera envoyée par courrier postal aux bureaux de l'Union pas plus tard que le quinzième (15ième) jour de chaque mois.

ARTICLE 7 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

- 7:01 La Compagnie convient de laisser à l'Union l'usage de panneaux d'affichage fournis par la Compagnie, pourvu que l'usage de ces panneaux d'affichage soit limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la direction de la Compagnie.

ARTICLE 8 - GREVES OU LOCK-OUTS

- 8:01 En conformité avec les stipulations du Chapitre 5 du Code du Travail 12-13 Elizabeth 11 Chapitre 45, grèves et lock-outs, quelles que soient les circonstances seront interdits pendant la durée de cette convention.
- 8:02 Pendant la durée de cette convention, si un employé refuse de traverser une ligne de piquetage dressée par une autre union, son refus ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention. Un avis de reconnaissance d'une telle ligne de piquetage devra être écrit par l'Union.

ARTICLE 9 - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9:01 L'Union choisira des Capitaines d'Union en accord avec les employés et leurs fonctions consisteront à représenter les employés, de transmettre et de régler leurs griefs.
- 9:02 Etape No. 1
- Dans le but de disposer rapidement de toute plainte ou grief, un employé devra d'abord discuter de la question avec son contremaître, accompagné par le Capitaine d'Union de son département.
- 9:03 Etape No. 2
- Dans l'éventualité où le superviseur et le Capitaine d'Union du département sont incapables d'en arriver à une entente dans les deux (2) jours de travail suivants, le grief sera transmis au représentant à plein temps de l'Union et au Comité de grief de l'Union et ceux-ci rencontreront et discuteront du grief avec la Direction de la Compagnie. Dans un cas de congédiement, le grief devra être soumis à la Compagnie par écrit, en dedans de trois (3) jours de travail.
- 9:04 Si aucune entente ne survient entre les parties, le cas sera référé à l'arbitrage.
- 9:05 Les limites de temps prévues ci-dessus pourront être prolongées s'il y a consentement mutuel. Cette prolongation ne devra pas excéder une période d'une (1) semaine.
- 9:06 L'Union ou la Compagnie peuvent enregistrer un grief en respect avec toute dispute ou interprétation ou de la manière dans laquelle une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette convention collective. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessous.

ARTICLE 9 cont....

- 9:07 Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été atteint par les deux parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- 9:08 Lorsque l'une ou l'autre des parties désire déposer un grief au sujet d'une interprétation ou de violation de cette convention à l'arbitrage, une demande écrite devra être soumise à l'autre partie et devra indiquer la nature et les particularités du grief en question.
- 9:09 Si après cinq (5) jours de travail écoulés, le grief n'est pas réglé, chaque partie devra nommer un arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés devront se rencontrer immédiatement, et si en dedans de trois (3) jours de travail complets, ils ne parviennent pas à une entente, ils devront s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira comme président du tribunal d'arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur le choix du président dans un délai additionnel de deux (2) jours ouvrables complets, celui-ci sera désigné à la demande des arbitres par le Ministre du Travail de la Province de Québec.
- 9:10 Le tribunal d'arbitrage n'aura pas la juridiction d'altérer, modifier, ou amender de quelque manière les termes de cette convention. La décision majoritaire des membres du tribunal d'arbitrage sera définitive et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés concernés.
- 9:11 Chacune des parties aux présentes acquittera les dépenses et les honoraires de l'arbitre qu'elle aura désigné, et les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.
- 9:12 Les parties aux présentes conviennent que les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront divisées également, c'est-à-dire, que la Compagnie assumera 50% de ces dépenses et honoraires et que l'Union assumera l'autre 50% de ces mêmes dépenses et honoraires.

ARTICLE 10 - CONGEDIEMENT

- 10:01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié, le sujet peut être soumis au niveau de la Direction Générale, comme grief spécial, en dedans de cinq (5) jours ouvrables. On disposera des griefs relatifs aux congédiements dans un délai de trois (3) jours ouvrables après réception par la Compagnie, excepté quand tel grief est porté en arbitrage, en accord avec 9:09.
- 10:02 Les employés trouvés injustement congédiés seront réintégrés dans leurs emploi précédent avec entière compensation pour le temps perdu, ou seront compensés d'après un arrangement just et équitable intervenu entre les deux parties, ou par la décision majoritaire d'un tribunal d'arbitrage.
- 10:03 Lorsqu'un employé est congédié sans avis, le Capitaine sera avisé et l'employé aura droit de questionner son Capitaine avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11:01 Un nouvel employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté que lorsqu'il aura complété quarant-cinq (45) jours de travail pour la Compagnie; après quoi, son ancienneté commencera à la date première de l'embauchage.
- 11:02 Une liste indiquant l'ancienneté sera compilée et restera affichée en permanence sur le tableau d'affichage. Cette liste sera révisée à chaque six (6) mois, et une copie sera envoyée au bureau de l'Union.
- 11:03 Lorsqu'il devient nécessaire de faire des mises à pied, la compétence et la connaissance de l'emploi seront les facteurs déterminants. Dans le cas où ces qualités se retrouvent de façon égale chez deux ou plusieurs employés, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant.
- 11:04 Un employé utilisant son droit d'ancienneté afin d'éviter une mise à pied et qui accepte du travail dans une classification inférieure sera payé au taux de salaire de cette classification inférieure. Un employé qui accepte temporairement du travail dans une classification supérieure, dans l'intérêt de la Compagnie, recevra le taux de salaire le plus haut entre le salaire de cette classification supérieure et le salaire de sa classification régulière.
- 11:05 Les employés mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse où ils ont été mis à pied, et devront recevoir un avis de rappel envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse qu'ils auront donnée à la Compagnie. Il incombe à tout employé d'aviser promptement la Compagnie et l'Union de tout changement de leur adresse. Si un employé néglige d'informer la Compagnie d'un changement d'adresse, celle-ci ne sera pas tenue responsable du fait que l'employé n'aurait pas reçu un avis de rappel.
- 11:06 Les employés mis à pied seront maintenus sur la liste d'ancienneté de la Compagnie pendant une période de six (6) mois. L'ancienneté sera perdue si l'employé:
- a) est congédié et n'est pas réintégré
  - b) quitte volontairement le service de la Compagnie
  - c) est mis à pied pour une période interrompue de plus de six (6) mois
  - d) à la suite d'une mise à pied l'employé fait défaut d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel envoyé par courrier recommandé.
- 11:07 (a) Au cas où un nouvel emploi ou une vacance permanente se produiraient - à moins qu'une poste de surveillant soit créée - ou une vacance surviendrait, la Compagnie accepte d'afficher un avis d'une telle vacance dans un endroit où tous les employés peuvent le voir. Tel avis doit être affiché pour un

11:07 (a) cont....

minimum de trois (3) jours ouvrables. Toute application doit être par écrit, et une copie doit être envoyée au Capitaine de l'Union. Les employés qui soient en vacances auront à leur retour trois (3) jours ouvrables pour solliciter l'emploi.

- (b) L'avis indiquera le taux de salaire, le titre de l'emploi, et la compétence requise.
- (c) Lorsque l'emploi est pour un chauffeur, les candidats devront avoir un permis de conduire valable et répondre aux besoins actuels de la Compagnie.

11:08 (a) La connaissance et la compétence pour faire l'emploi seront les premières considérations, mais lorsque ces qualités sont égales entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

- (b) Après l'affichage d'un emploi, l'employé qui sera accordé l'emploi classifié et vacant, recevra une période d'instruction qui n'excédera pas 15 jours ouvrables. Au cours de, ou à la fin de cette période, le nouvel emploi de l'employé sera confirmé, ou il retournera à son ancien emploi s'il n'aura pas complété la période d'instruction à la satisfaction de la Compagnie.
- (c) A n'importe quel temps pendant la période d'instruction, l'employé peut décider de retourner à son ancien emploi.

11:09 Après être accepté pour une post suite à l'affichage d'un avis, l'employé peut solliciter un autre emploi seulement après une période de douze mois s'est écoulée.

#### ARTICLE 12 - UNIFORMES ET CHAUSSURES DE SECURITE

12:01 La Compagnie fournira aux chauffeurs de camions des uniformes de son choix après au moins six (6) mois de service par ces employés.

Tous les uniformes demeureront la propriété des Aliments Durs, et lors de cessations d'emploi, ces uniformes devront être remis à la Compagnie.

L'entretien de ces uniformes sera du ressort de la Compagnie.

12:02 La Compagnie fournira à tous les employés d'entrepôt deux paires de pantalons, trois chemises à manches longues, et trois chemises à manches courtes, qui devront être lessivés et nettoyés par les employés, et entretenus par la Compagnie.

12:03 La Compagnie installera des armoires à l'usage des employés.

12:04 En vigueur en 1982, la Compagnie contribuera \$40.00, payables une fois toutes les deux années, à tout employé d'entrepôt à plein temps et permanent qui achète un manteau saisonnier - pourvu qu'ils continuent à le porter et qu'ils produisent un reçu pour l'achat dudit manteau.

ARTICLE 12 cont....

12:05 Chaque année calendrière, la Compagnie contribuera un maximum de \$40.00 à tout employé d'entrepôt à plein temps et permanent qui achète des chaussures de sécurité - pourvu qu'ils continuent à les porter, et qu'ils produisent un reçu pour l'achat des chaussures de sécurité.

ARTICLE 13 - PRIVILEGES

13:01 Trois jours de congé sans perte de salaire seront accordés à tous les employés couverts par cette convention advenant le décès d'un proche parent, c'est-à-dire, le père, la mère, un frère, une soeur, le conjoint, un enfant, la belle-mère, le beau-père, pourvu que ce congé soit utilisé pour faire les arrangements des funérailles ou pour assister aux funérailles.

Un (1) jour additionnel payé de Congé de Deuil sera accordé à tout employé qui souffre la perte de son époux/épouse ou de son enfant.

Dans le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, l'employé se verra accorder une journée de congé.

13:02 (a) Tous les chauffeurs se verront accorder une allocation de souper de \$7.00 basé sur huit (8) heures nettes sur un camion.

(b) Tous les chauffeurs requis de faire un voyage de deux (2) jours ou plus, se verront accorder une allocation jusqu'à \$20.00 par journée de 9 heures nettes pour les repas mangés, et le coût des chambres sera remboursé sur présentation des reçus.

(c) Personnel d'entrepôt se verront accorder une allocation de repas de \$3.00 pour chaque huit (8) heures travaillées.

13:03 Les payes seront remises aux employés tous les mercredis, à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

13:04 Si un employé est requis de servir comme juré, la Compagnie combera la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et l'allocation qu'il recevra en tant que juré. Il est entendu que l'employé fournira les pièces justificatives à cet effet à la Compagnie.

13:05 L'employé qui, au cours de la journée est victime d'un accident de travail et que la Compagnie décide de l'envoyer chez un médecin ou à l'hôpital pour soins médicaux, tel employé aura droit à sa paye régulière pour la journée de l'accident.

13:06 La Compagnie prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer aux employés des conditions de travail sécuritaires pour assurer la protection des employés.

13:07 Aucun personnel de la gérance n'effectuera du travail fait normalement par le personnel de l'unité de négociation, si cela a pour effet de mises à pied du personnel actuel de l'unité de négociation.

ARTICLE 14 - ANNEXES

14:01 Les annexes qui suivent formeront partie intégrante de cette convention:

1. Congés statutaires et vacances
2. Taux de salaires, heures de travail et conditions de travail
3. Plan de bien-être et plan de pension.

ANNEXE 1 - CONGES STATUTAIRES ET VACANCES

1:01 Les employés couverts par cette convention auront droit aux congés statutaires suivants avec paye:

Premier de l'An	Fête du Travail
Lendemain du Premier de l'An	Action de Grâce
Vendredi Saint	Jour de Noël
Fête du Canada	St-Jean Baptiste
26 décembre	Fête de la Reine
Veille de Noël	Anniversaire de l'employé

1:01A Le jour de Congé pour l'Anniversaire d'un employé peut être pris jusqu'à 30 jours après l'anniversaire lui-même si convenu mutuellement entre l'employé et la Compagnie, MAIS ON NE PEUT JAMAIS LE PRENDRE AVANT LA DATE DE L'ANNIVERSAIRE.

1:02 Pour être éligible à ces congés statutaires, l'employé doit avoir travaillé les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement le congé, à moins qu'il prouve que son absence était due à la maladie.

1:03 La compensation pour les congés statutaires se fera de la façon suivante:

- (1) Lorsqu'un des congés ci-haut mentionnés est en dehors d'une semaine normale de travail, l'employé recevra un autre jour de congé - soit le jour ouvrable précédant le congé, ou le jour ouvrable suivant le congé.
- (2) Si un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à:
  - a) Une (1) journée additionnelle de congé avec paye. Cette journée devra être utilisée (les arrangements doivent être faits avant la période de Vacances) au début ou à la fin de la période de vacances. Si cette journée additionnelle n'est pas utilisée en dedans de deux (2) semaines, l'employé recevra une journée de paye additionnelle.

OU

- b) Une journée de paye additionnelle.

1:03 cont....

- (3) Un employé requis de travailler n'importe lequel des congés mentionnés ci-dessus, recevra la paye de congé plus temps et demi (1½) de son taux horaire régulier pour chaque heure requise.

VACANCES

1:04 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés couverts par cette convention de la façon suivante:

<u>ANNÉES DE SERVICE COMPLETEES</u>	<u>VACANCES ANNUELLES</u>	<u>POURCENTAGE</u>
Moins d'un an	Aucunes	4%
1 an	2 semaines	4%
5 ans	3 semaines	6%
12 ans	4 semaines	8%
20 ans	5 semaines	10%
30 ans	6 semaines	12%

1:05 La rémunération pour la période de vacances se fera de la façon suivante: 2% du total des gains annuels d'un employé pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

1:06 Le 31 mai sera la date utilisée de calculer la période de vacances à laquelle chaque employé a droit.

1:07 La période des vacances débutera le 1er mai et se terminera le 30 septembre de chaque année, et chaque employé qui a droit à plus de deux semaines de vacances devra prendre ces semaines de vacances additionnelles après le 30 septembre ou avant le 1er mai. La période des vacances peut être prolongée jusqu'au 1er novembre, si la Compagnie y consent.

1:07A Tout employé ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, peut prendre trois (3) semaines consécutives à n'importe quel temps pourvu que seulement une des trois semaines consécutives tombe durant le mois de juillet. Tels arrangements s'appliquent seulement aux vacances auxquelles l'employé a eu droit le 1er mai de l'an courant, et ils sont sous réserve de l'approbation de l'administration.

1:08 Les employés devront faire connaître à leur contremaître ou leur surveillant leur choix de la date de leurs vacances. Après quoi, une liste de ces choix de vacances devra être affichée pas plus tard que le 1er avril. Les erreurs devront alors être corrigées en dedans des sept (7) jours qui suivent. Les dates de vacances ne pourront pas être changées, à moins qu'il y ait entente entre la Compagnie et le ou les employé(s) concerné(s).

1:09 Les employés mis à pied à cause d'un manque de travail et qui sont sujets au rappel recevront leur paye de vacances lorsqu'ils en feront la demande.

ANNEXE 2 - TAUX DE SALAIRES, HEURES DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1:10 Les employés seront classifiés et recevront les taux de salaire horaire suivants:
- |                      | En vigueur le<br>1er août, 1982 | En vigueur le<br>1er août, 1983 | En vigueur le<br>1er mai, 1984 |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Chauffeurs de camion | \$8.47                          | \$9.17                          | \$9.37                         |
| Hommes d'entrepôt    | \$8.26                          | \$8.96                          | \$9.16                         |
- 1:11 Un nouvel employé pourrait être embauché à 10¢ de moins de l'heure que le taux de salaire horaire de sa classification. Tel employé recevra une augmentation de dix cents (10¢) l'heure après trente (30) jours de travail.
- 1:12 La semaine normale de travail consistera en cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune. Les employés seront payés temps et demi pour les heures travaillées en excès de huit (8) heures sur une même équipe. *DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVE MANT*
- 1:12A Lorsqu'un employé est cédulé pour travailler et qu'il arrive selon la cédule de travail régulière, il recevra un minimum de six (6) heures de paye au tarif régulier pourvu que la tâche soit accomplie.
- 1:13 Tout équipe qui commence après 2:00 heures P.M. devra être considéré comme équipe de nuit et les employés recevront une prime de 35¢ de l'heure pour les heures régulières de travail de l'équipe de nuit.

DEPENSES DE DEMENAGEMENT

- 1:14 Dans l'éventualité où la Compagnie transfère les opérations de l'entrepôt à l'extérieur de la région de Montréal Métropolitain et qu'un employé y est transféré par la Compagnie, celle-ci devra payer les dépenses de déménagement de l'employé.

ANNEXE 3 - PLAN DE BIEN-ETRE ET PLAN DE PENSION

1:15 Croix Bleue du Québec

La Compagnie accepte de mettre à la disposition des employés, et d'administrer le plan de la Croix Bleue du Québec. La Compagnie payera 75% du coût des primes de ce plan.

1:16 Indemnité Hebdomadaire

La Compagnie accepte de mettre à la disposition des employés, et d'administrer un plan d'Indemnité Hebdomadaire. Les employés acceptent de payer 100% du coût des primes de ce plan.

1:17 Assurance Vie Groupe

La Compagnie mettra à la disposition des employés, et administrera, le plan d'Assurance Vie Groupe selon l'option de l'employé. Les premiers \$10,000 dollars d'assurance-vie seront payés par la Compagnie pour tous les employés; toutefois les employés pourront exercer leurs droits jusqu'au maximum admissible pour eux de l'assurance-vie existante.

PLAN DE PENSION

1:18 La Compagnie consent à mettre à la disposition des employés un plan de pension, et la contribution à ce plan sera optionnelle.

ARTICLE 15 - DUREE

15:01 Cette convention sera en pleine force et effets à partir du 1er août, 1982 jusqu'au 31 juillet, 1984.

15:02 Avis que des modifications sont requises ou que l'une ou l'autre des parties désire mettre fin à cette convention ne peut être donné que d'après les provisions du Chapitre 3, Article 40 et 46 du Code du Travail de Québec.

15:03 Advenant qu'un avis écrit de mettre fin à ou au désir de modifier la présente convention a été reçu par l'une ou l'autre des parties, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours après la réception de tel avis.

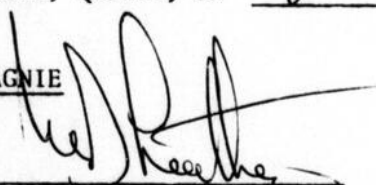
15:04 Pendant la période des négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effets.

ARTICLE 16 - AVIS DISCIPLINAIRES

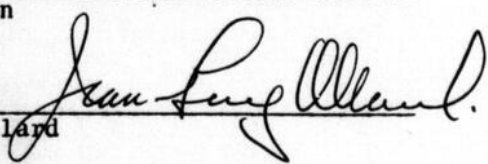
16:01 Tout avis disciplinaire pour les employés d'entrepôt sera enlevé du dossier de l'employé après douze (12) mois. Tout avis disciplinaire pour les chauffeurs sera enlevé du dossier de l'employé après vingt-quatre (24) mois.

SIGNE A MONTREAL, QUEBEC, CE 2<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE Décembre, 1982

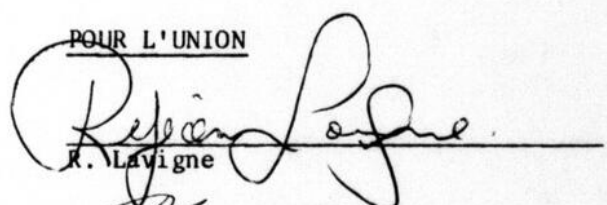
POUR LA COMPAGNIE

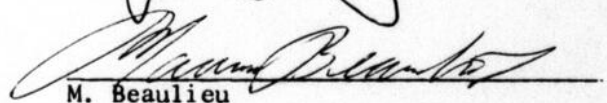
  
W. D. Leatham

  
R. Wilson

  
J. G. Allard

POUR L'UNION

  
R. Lavigne

  
M. Beaulieu