

## **MÉMOIRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA  
ET SES DIVISIONS**

**Amos  
Baie-Comeau  
Beaupré  
Belgo  
Botwood  
Fort Frances  
Fort William  
Grand Falls  
Iroquois Falls  
Kenora  
Laurentide  
Stephenville  
Thorold**

**ET LE**

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,  
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER  
ET SES SECTIONS LOCALES**

**59N, 63, 84, 84-35, 88, 90, 92, 101, 109, 132, 138, 139, 161, 209, 220, 227, 238, 253,  
306, 352, 375, 1093, 1256, 1455**

- 1) À titre d'entente sur tous les articles et sous réserve de sa ratification, que les comités de négociation représentant les parties mentionnées ci-dessus conviennent de recommander, la convention collective en vigueur du 1er mai 2004 au 30 avril 2009 est conforme aux dispositions des conventions collectives 1998-2004, à l'exception des modifications énoncées ci-dessous.**
- 2) Toutes les dispositions du présent mémoire d'entente entrent en vigueur à la date de ratification, sauf si le contraire est indiqué dans les présentes.**

(Le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.)

Tous les articles contenus dans chaque convention collective (ci-après appelé la « convention collective ») demeureront inchangés à moins : 1) qu'ils ne soient modifiés dans le présent document ou 2) qu'ils n'aient été modifiés à la suite de négociations locales portant sur les clauses normatives et les éléments locaux.

### **Durée de la convention collective**

Du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2009.

### **Augmentations de salaire**

Augmentation générale des salaires, comme suit :

|         |                                       |
|---------|---------------------------------------|
| 0,70 \$ | à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2004 |
| 2,5 %   | à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2005 |
| \$0,60  | à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2006 |
| 2,0 %   | à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2007 |
| \$0,60  | à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2008 |

### **Échelles de salaire des papetiers**

Le Syndicat accepte l'engagement verbal de la Compagnie concernant le prolongement de l'échelle.

### **Régime de classification des tâches**

Les parties ont convenu d'appuyer la création d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches. La lettre d'intention confirmant ce comité est jointe comme Annexe A.

Les parties s'entendent pour adresser le différend sur le taux de paie de l'opérateur du traitement des effluents au comité mixte de classification tout de suite après la finalisation et la ratification des recommandations qui émaneront du comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches. Le comité traitera cette demande de façon prioritaire.

Les ajustements de taux, s'il y a lieu, seront rétroactifs à la date de ratification de la convention collective.

### **Primes de quart**

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, les primes de quart pour les heures de travail accomplies entre 16 h et 24 h et les heures de travail accomplies entre 24 h et 8 h seront augmentées de 0,10 \$.

### **Vacances**

À compter de l'année de vacances 2005 :

Une cinquième (5) semaine de vacances annuelles après 17 années de service.

### **Fonds humanitaire**

Pendant la durée de la convention collective 2004-2009, la Compagnie versera une cotisation égale à celle versée par l'employé dans le Fonds humanitaire jusqu'à un maximum de 20 \$ par année et jusqu'à concurrence de 50 000 \$ par année pour l'ensemble de la Compagnie.

Si les employés en font la demande, la Compagnie acceptera d'administrer la retenue requise sur la paie.

Cette retenue sera effectuée en novembre de chaque année, puis transférée au syndicat national trente (30) jours plus tard.

### **Régime de retraite**

Une entente à long terme de dix (10) ans, du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2014.

Une démarche conjointe de la Compagnie et du Syndicat sera entreprise auprès des autorités gouvernementales avec l'objectif d'obtenir la permission de prolonger la période d'amortissement du paiement du déficit de solvabilité. Une lettre d'intention témoignant de cet engagement est jointe comme Annexe B.

Pour le régime de l'ex Rainy River, la réduction courante de 0,22 % se fera comme suit :

- La formule de 1,70% = une réduction de 0,15 % jusqu'à concurrence du MAGA
- La formule de 1,75% = une réduction de 0,08 % jusqu'à concurrence du MAGA

De plus, la Compagnie accepte de mettre à jour les dispositions minimales du régime de retraite qui s'appliquent aux sections locales 92, 238 et 306 à Kenora et Fort Frances.



Pour la division Thorold (Locaux 84, 84-35, 101) si après vérification il existe un écart entre la cotisation actuellement versée par les employés et les termes de l'entente de 1998 applicable, la cotisation des employés apparaissant au tableau ci-après sera modifiée de la façon suivante : l'augmentation de la cotisation des employés de la division Thorold sera équivalente à l'augmentation de la cotisation des employés des autres divisions de la Compagnie.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, les règles du régime de retraite seront modifiées de sorte que pour un employé actif âgé d'au moins 57 ans et comptant au moins vingt années de service continu au moment de sa retraite anticipée, sa rente et sa prestation de rattachement seront payables sans réduction, sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la loi de l'impôt (Règle du 80).

La conception du régime est la suivante :

### RÉGIME DE RETRAITE

|                                                                                       | An 1 | An 2          | An 3          | An 4            | An 5          | An 6            | An 7            | An 8            | An 9            | An 10           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Rentes                                                                                | 2004 | 2005          | 2006          | 2007            | 2008          | 2009            | 2010            | 2011            | 2012            | 2013            |
| (À compter du 1 <sup>er</sup> mai, sauf indication contraire.)                        |      |               |               |                 |               |                 |                 |                 |                 |                 |
| Formule (%)                                                                           |      | 1,70 %        |               |                 |               | 1,75 %          |                 |                 |                 |                 |
| Rajustement postérieur à la retraite (1 <sup>er</sup> janvier)<br>CPI x 50 %, Max: 5% |      | ✓             |               | ✓               |               | ✓               |                 | ✓               |                 | ✓               |
| Cotisations des employés                                                              |      | 6 %<br>Jan-01 | 6 %<br>Mai-01 | 6,5 %<br>Mai-01 | 7 %<br>Mai-01 | 7,5 %<br>Mai-01 | 7,5 %<br>Mai-01 | 7,5 %<br>Mai-01 | 7,5 %<br>Mai-01 | 7,5 %<br>Mai-01 |

Note : La formule de rajustement de la retraite est basée sur l'indice des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente (arrondi au dixième de un pour cent le plus près) sous réserve d'un rajustement maximal de 5 %. Pour les fins du calcul, l'Indice des prix à la consommation signifie l'indice global (1981=100) publié par Statistique Canada.



### **Transférabilité**

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, les employés actifs qui participent à des régimes de retraite d'Abitibi-Consolidated et qui sont mutés à l'intérieur de la Compagnie, sans interruption d'emploi, seront admissibles à la transférabilité des régimes de retraite. Pour un employé mis à pied pendant une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs, la Compagnie procédera au transfert de sa rente s'il n'a pas reçu son indemnité de licenciement ou retiré ses droits de pension. Dans les situations où l'ancienne usine et la nouvelle usine ont des régimes de retraite enregistrés distincts, les dispositions suivantes s'appliqueront :

- L'employé adhérera au régime de retraite de la nouvelle usine. Ce régime reconnaîtra les services accumulés selon l'ancien régime de retraite aux fins de l'admissibilité aux avantages accessoires (retraite anticipée et prestations de rattachement).
- L'employé cessera d'accumuler des années de service crédité dans l'ancien régime. Les années de service et le salaire cotisable à la nouvelle usine seront reconnus dans l'ancien régime aux fins de l'admissibilité aux avantages accessoires et du calcul du salaire moyen de fin de carrière.

Par conséquent, cet employé aura des crédits de rente dans deux régimes de retraite enregistrés distincts.

### **Solvabilité du régime de retraite**

La Compagnie accepte de continuer de partager avec le Syndicat l'information pertinente sur le provisionnement du régime.

### **Sécurité d'emploi**

La Compagnie accepte de renouveler toutes les clauses et lettres existantes relatives à la sécurité d'emploi pour la durée de la convention collective.

La Compagnie mettra également à jour ces clauses et lettres, lorsque requis, en changeant la date effective au 1<sup>er</sup> mai 2004; toutes les listes des employés réguliers seront mises à jour et renouvelées en date du 1<sup>er</sup> mai 2004 et, à la demande de la section locale, en date du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

La Compagnie accepte d'appliquer à Kenora (Local 238) les clauses de sécurité d'emploi des anciennes usines d'Abitibi.

## **Indemnité de licenciement**

Chacune des conventions collectives sera modifiée pour inclure les dispositions suivantes :

### Licenciement permanent

Advenant la fermeture permanente d'une machine à papier, d'un département ou d'une usine, le montant maximum de l'indemnité de licenciement sera d'une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu.

### Mise à pied – 12 mois consécutifs

Si la durée d'une mise à pied dépasse douze (12) mois consécutifs, l'indemnité sera d'une demi-semaine (0,5) de salaire par année de service continu en plus de ce que prévoient les dispositions actuelles.

Le montant total d'indemnité de licenciement qu'un employé peut recevoir ne dépassera en aucun temps une semaine et demie (1,5) de salaire par année de service continu, quelle que soit la raison.

Le nombre d'années de service continu sera calculé à compter de la dernière période de mise à pied pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de licenciement.

Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective.

## **Sous-traitance**

La Compagnie accepte de renouveler toutes les clauses de sous-traitance actuelles pour la durée de la convention collective.

## **Indemnité hebdomadaire – Mécanisme de résolution des différends**

Le mécanisme de résolution de problèmes tel que décrit ci-après couvrant l'indemnité hebdomadaire s'appliquera pour toutes les usines sous réserve des conditions suivantes :

- l'employé a présenté les formulaires de demande de règlement dûment remplis; et
- l'employé a autorisé la Compagnie et/ou l'assureur à accéder à l'information nécessaire au traitement de la demande.

a) Si on le lui demande, la Compagnie effectuera des paiements anticipés à des intervalles de paie normaux jusqu'à ce que la demande de règlement soit traitée. L'employé signera un billet à ordre indiquant qu'il remboursera à la Compagnie tous les paiements anticipés reçus.



ABITIBI  
CONSOLIDATED

b) La Compagnie ou l'assureur se réserve le droit d'exiger des examens médicaux périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé en raison d'une invalidité.

Ces examens doivent être effectués par des médecins désignés par la Compagnie ou par l'assureur.

Le coût des examens médicaux, les frais de transport et les frais remboursables raisonnables qui y sont rattachés sera remboursé.

c) Malgré l'alinéa b) ci-dessus, dans les cas où il survient un différend médical quant à la validité et/ou au maintien d'une demande de règlement, et où les médecins de l'employé et de la Compagnie ou de l'assureur ne parviennent pas à s'entendre, le différend sera adressé à un spécialiste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle, choisi parmi une liste établie chaque année, qui prendra une décision finale et exécutoire. Les paiements d'indemnité hebdomadaire se poursuivront jusqu'à ce que cette décision soit prise.

#### **Avantages sociaux**

#### **SECTION A - POUR LES EMPLOYÉS ACTIFS**

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Belgo (220, 1256, 1455), Laurentide (139, 209)

La Compagnie prendra en charge l'administration des régimes de soins médicaux et de soins dentaires le premier jour du quatrième (4) mois suivant la ratification de la convention collective. Les programmes offerts par la Compagnie prévoient un niveau de bénéfices équivalent à celui actuellement prévu aux régimes gérés par ces sections locales.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, la Compagnie assumera 100 % de la prime du régime de soins médicaux. Au cours de la période allant de la prise en charge de l'administration de ce régime par la Compagnie et le 1<sup>er</sup> mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite mensuellement et uniformément jusqu'à ce qu'elle soit complètement éliminée à la fin de cette période.

Pour le régime de soins dentaires, au cours de la période allant de la prise en charge de l'administration de ce régime par la Compagnie et le 1<sup>er</sup> mai 2005, la contribution de l'employé sera réduite mensuellement et uniformément jusqu'à ce qu'elle atteigne le niveau établi dans le tableau ci-dessous. La contribution mensuelle de l'employé sera ajustée le 1<sup>er</sup> mai de chacune des années subséquentes.



| Plan dentaire | Contributions de l'employé |                          |                          |                          |
|---------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|               | 1 <sup>er</sup> mai 2005   | 1 <sup>er</sup> mai 2006 | 1 <sup>er</sup> mai 2007 | 1 <sup>er</sup> mai 2008 |
| Familial      | 10 \$ / mois               | 15 \$ / mois             | 15 \$ / mois             | 20 \$ / mois             |
| Célibataire   | 5 \$ / mois                | 6 \$ / mois              | 6 \$ / mois              | 8 \$ / mois              |

#### Assurance pour soins dentaires – Tarif de remboursement

À la date à laquelle la Compagnie se chargera de l'administration du régime de soins dentaires, le tarif de remboursement de 2003 commencera à s'appliquer.

Pour l'année civile 2005, le tarif de 2004 s'applique.

Pour l'année civile 2006, le tarif de 2005 s'applique.

Pour l'année civile 2007, le tarif de 2006 s'applique.

Pour l'année civile 2008, le tarif de 2007 s'applique.

Pour l'année civile 2009, le tarif de 2008 s'applique.

#### Régime complémentaire de soins médicaux

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Les parties reconnaissent que l'usage des médicaments génériques est un facteur important pour limiter l'augmentation des coûts d'un régime d'assurance médicaments. Par conséquent, les parties conviennent de se rencontrer et d'élaborer un plan conjoint pour accroître l'utilisation de médicaments génériques. Cette initiative aura lieu dans toutes les divisions dans les 12 mois suivant la ratification de la convention collective. Cette initiative pourrait comprendre notamment une campagne promotionnelle pour améliorer la sensibilisation des médecins et pharmaciens à propos de l'utilisation de médicaments génériques.

Le remboursement pour les frais paramédicaux sera de 400 \$ par type de praticien; le nombre de visites sera ajusté en conséquence et le remboursement minimum par visite sera de 15 \$. Pour la physiothérapie, le remboursement maximum actuel sera augmenté à 600 \$ par année. Il est entendu que la protection actuelle ne sera pas réduite.

Dans tous les autres cas où il y a un remboursement maximum, il restera en vigueur.



#### Assurance-vie de base

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie de base augmentera de 10 000 \$ et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie. Les ajustements seront faits comme dans le passé.

#### Mort et mutilation accidentelles

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance en cas de mort et de mutilation accidentelles augmentera de 5 000 \$ et sera d'un minimum de 50 000 \$ pour tous les employés admissibles. Le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

#### Assurance-vie facultative

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'assurance-vie facultative, payée en entier par l'employé, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie facultative sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le niveau de leur protection une fois par année après avoir avisé le service des ressources humaines de la division. Cet avis devra être présenté avant le 30 novembre de l'année précédente pour être valide le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante ou plus tard, dès l'acceptation par l'assureur d'une attestation de bonne santé.

Les primes seront basées sur le sexe, l'âge et le statut de fumeur ou de non-fumeur; les restrictions et les exclusions seront soumises aux polices de l'assureur. Les coûts connexes seront administrés par le biais de retenues sur la paie. La protection prendra fin à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La protection actuelle d'assurance-vie additionnelle offerte par certaines conventions collectives ne permet plus de nouvelles adhésions.

#### Assurance-vie pour les personnes à charge

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie augmentera de 5 000 \$ pour le conjoint et de \$ 2 500 pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

#### Invalidité de longue durée

La prestation mensuelle maximale augmentera de 200 \$ pour les employés activement au travail le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective et,

d'un autre 100 \$, le 1<sup>er</sup> mai 2007. Le coût de ces améliorations sera assumé en entier par la Compagnie.

De plus, la Compagnie accepte ce qui suit :

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé,
- b) la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction,
- c) la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans,
- d) le décès de l'employé.

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Amos (227), Baie-Comeau (352, 375), Beupré (138, 253), Botwood (161), Fort Frances (92, 306), Fort William (132), Grand Falls (59N, 63, 88), Iroquois Falls (90, 109), Kenora (238), Stephenville (1093), Thorold (84, 84-35, 101)

Le coût du régime de soins médicaux sera assumé à 100 % par la Compagnie.

Pour le régime de soins dentaires, à compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la contribution mensuelle de l'employé au régime s'établira selon le tableau ci-dessous et sera ajustée le 1<sup>er</sup> mai de chacune des années subséquentes. Cette disposition ne s'applique pas aux divisions Kenora et Fort Frances.

| Plan dentaire | Contributions de l'employé |                          |                          |                          |                          |
|---------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|               | 2004                       | 1 <sup>er</sup> mai 2005 | 1 <sup>er</sup> mai 2006 | 1 <sup>er</sup> mai 2007 | 1 <sup>er</sup> mai 2008 |
| Familial      | 10 \$ / mois               | 10 \$ / mois             | 15 \$ / mois             | 15 \$ / mois             | 20 \$ / mois             |
| Célibataire   | 5 \$ / mois                | 5 \$ / mois              | 6 \$ / mois              | 6 \$ / mois              | 8 \$ / mois              |

#### Prestations du régime de soins dentaires

Les clauses existantes du régime de soins dentaires sont maintenues pour la durée de la convention collective. De plus, tous les frais de la catégorie I seront remboursés à 100 % pour toutes les sections locales, jusqu'à concurrence des plafonds applicables.

#### Assurance pour soins dentaires – Tarif de remboursement

Lorsque la convention collective ne mentionne pas de tarif de remboursement pour 2004, le tarif de 2003 sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004.



Pour l'année civile 2005, le tarif de 2004 s'applique.  
Pour l'année civile 2006, le tarif de 2005 s'applique.  
Pour l'année civile 2007, le tarif de 2006 s'applique.  
Pour l'année civile 2008, le tarif de 2007 s'applique.  
Pour l'année civile 2009, le tarif de 2008 s'applique.

#### Invalidité de longue durée

La prestation mensuelle maximale augmentera de 200 \$ pour les employés activement au travail le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective et, d'un autre 100 \$, le 1<sup>er</sup> mai 2007. Le coût de ces améliorations sera assumé en entier par la Compagnie.

La prestation mensuelle cesse à la première des éventualités suivantes :

- a) la date à laquelle cesse l'invalidité de l'employé,
- b) la date à laquelle l'employé est admissible à une retraite sans réduction,
- c) la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans,
- d) le décès de l'employé.

Les clauses actuelles ne seront pas modifiées à la suite de cette proposition.

#### Régime complémentaire de soins médicaux

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Les parties reconnaissent que l'usage des médicaments génériques est un facteur important pour limiter l'augmentation des coûts d'un régime d'assurance médicaments. Par conséquent, les parties conviennent de se rencontrer et d'élaborer un plan conjoint pour accroître l'utilisation de médicaments génériques. Cette initiative aura lieu dans toutes les divisions dans les 12 mois suivant la ratification de la convention collective. Cette initiative pourrait comprendre notamment une campagne promotionnelle pour améliorer la sensibilisation des médecins et pharmaciens à propos de l'utilisation de médicaments génériques.

Le remboursement pour les frais paramédicaux pour toutes les sections locales, à l'exception de Kenora (238) et Fort Frances (92, 306), sera de 400 \$ par type de praticien; le nombre de visites sera ajusté en conséquence et le remboursement minimum par visite sera de 15 \$. Pour la physiothérapie, le remboursement maximum

actuel sera augmenté à 600 \$ par année. Il est entendu que la protection actuelle ne sera pas réduite.

Dans tous les autres cas où il y a un remboursement maximum, il restera en vigueur.

La Compagnie accepte d'éliminer le maximum viager du régime complémentaire de soins médicaux pour les employés actifs.

#### Soins de la vue

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, le remboursement maximum pour les régimes des soins de la vue existants sera augmenté à 150 \$ par personne assurée.

#### Assurance-vie de base

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie de base augmentera de 10 000 \$ et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie. Les ajustements seront faits comme dans le passé.

#### Mort et mutilation accidentelles

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance en cas de mort et de mutilation accidentelles augmentera de 5 000 \$ et sera d'un minimum de 50 000 \$ pour tous les employés admissibles. Le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

#### Assurance-vie facultative

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'assurance-vie facultative, payée en entier par l'employé, sera offerte aux employés de moins de 65 ans. Cette assurance-vie facultative sera offerte par tranches de 25 000 \$ pour un montant maximal de 200 000 \$. Les employés pourront modifier le niveau de leur protection une fois par année après avoir avisé le service des ressources humaines de la division. Cet avis devra être présenté avant le 30 novembre de l'année précédente pour être valide le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante ou plus tard, dès l'acceptation par l'assureur d'une attestation de bonne santé.

Les primes seront basées sur le sexe, l'âge et le statut de fumeur ou de non-fumeur; les restrictions et les exclusions seront soumises aux polices de l'assureur. Les coûts connexes seront administrés par le biais de retenues sur la paie. La protection prendra fin à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La protection actuelle d'assurance-vie additionnelle offerte par certaines conventions collectives ne permet plus de nouvelles adhésions.

Assurance-vie pour les personnes à charge

À compter du premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la protection d'assurance-vie augmentera de 5 000 \$ pour le conjoint et de \$ 2 500 pour les enfants et le coût de cette amélioration sera assumé en entier par la Compagnie.

SECTION B - POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Pour toutes les divisions et sections locales :

Pour les employés prenant leur retraite après le premier jour du mois suivant la ratification de la convention collective, la prestation de décès sera augmentée de 1 000 \$.

Pour les divisions et sections locales suivantes – employés qui prendront leur retraite après le 31 août 2004 :

Amos (227), Baie-Comeau (352, 375), Beaulieu (138, 253), Botwood (161), Fort Frances (92, 306), Fort William (132), Grand Falls (59N, 63, 88), Iroquois Falls (90, 109), Kenora (238), Stephenville (1093), Thorold (84, 84-35, 101)

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004, les médicaments de marque déposée seront remboursés à 80 %. Pour les médicaments génériques et les médicaments n'ayant pas d'équivalent générique, le remboursement sera de 100 %. Les médicaments de marque déposée ne seront remboursés à 100 % que s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré.

Soins de santé du conjoint survivant

En cas de décès d'un retraité couvert par le régime de soins de santé, le conjoint survivant aura la possibilité de continuer à être protégé par le régime à condition que ce dernier paie la totalité des primes.

S'il n'y a pas de rente de retraite à partir de laquelle les primes peuvent être prélevées, le conjoint devra fournir à la Compagnie des chèques post-datés couvrant l'ensemble des primes de l'année à venir. Pour garder la protection en vigueur, le conjoint devra

fournir les renseignements requis et faire les paiements selon les règles spécifiées par la Compagnie.

La protection cessera à la date à laquelle la couverture du régime aurait pris fin pour le retraité, ou plus tôt s'il y a une modification dans le statut marital du conjoint survivant.

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Beaupré (138, 253), Botwood (161), Fort William (132), Grand Falls (59N, 63, 88), Iroquois Falls (90, 109), Stephenville (1093).

Les employés qui prennent leur retraite en vertu d'un régime spécial de soins de santé signé avant la date de ratification partageront les coûts selon la formule spécifiée dans ce régime.

À l'exception de la disposition relative aux médicaments sur ordonnance indiquée dans la section précédente, le régime de soins de santé existant sera maintenu pour la durée de la convention collective. Pour le régime de soins de santé standard, la prime du retraité augmentera annuellement d'un montant qui sera le moindre de sa part de l'augmentation de prime ou de 12,4%.

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Amos (227), Baie-Comeau (352, 375), Belgo (220, 1256, 1455), Fort Frances (92, 306), Kenora (238), Laurentide (139, 209), Thorold (84, 84-35, 101)

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenues pour la durée de la convention collective.

## SECTION C - POUR LES RETRAITÉS ACTUELS

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Beaupré (138, 253), Botwood (161), Fort William (132), Grand Falls (59N, 63, 88), Iroquois Falls (90, 109), Stephenville (1093).

Pour les autres retraités participant à un régime spécial de soins de santé signé avant la date de ratification, la couverture et le partage de coût resteront inchangés pour la durée de la convention collective.

Le régime de soins de santé existant sera maintenu pour la durée de la convention collective. La prime du retraité pour le régime standard de soins de santé augmentera annuellement d'un montant qui sera le moindre de sa part de l'augmentation de prime ou de 12,4%.

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Amos (227), Baie-Comeau (352, 375), Belgo (220, 1256, 1455), Fort Frances (92, 306), Kenora (238), Laurentide (139, 209), Thorold (84, 84-35, 101)

Les dispositions actuelles des régimes d'assurance et le partage de coûts sont maintenues pour la durée de la convention collective.

Pour les divisions et sections locales suivantes :

Amos (227), Baie-Comeau (352, 375), Beaupré (138, 253), Botwood (161), Fort Frances (92, 306), Fort William (132), Grand Falls (59N, 63, 88), Iroquois Falls (90, 109), Kenora (238), Stephenville (1093), Thorold (84, 84-35, 101)

Soins de santé du conjoint survivant

En cas de décès d'un retraité couvert par le régime de soins de santé, le conjoint survivant aura la possibilité de continuer à être protégé par le régime à condition que ce conjoint paie la totalité du coût des primes.

S'il n'y a pas de rente de retraite à partir de laquelle les primes peuvent être prélevées, le conjoint devra fournir à la Compagnie des chèques post-datés couvrant l'ensemble des primes de l'année à venir. Pour garder la protection en vigueur, le conjoint devra fournir les renseignements requis et faire les paiements selon les règles spécifiées par la Compagnie.

La protection cessera à la date à laquelle la couverture du régime aurait pris fin pour le retraité, ou plus tôt s'il y a une modification dans le statut marital du conjoint survivant.

**Définition d'invalidité**

Un employé assuré est considéré totalement invalide lorsque, après avoir reçu toutes les prestations en vertu du Régime d'indemnité hebdomadaire, il est dans l'incapacité à cause d'une maladie ou d'une blessure d'exercer les fonctions de son poste régulier pour les vingt-quatre (24) mois suivants, et par la suite il est dans l'incapacité d'exécuter toute fonction dans l'usine qui convient raisonnablement à son instruction, formation ou expérience.

### **Enfants ayant un handicap**

L'enfant assuré atteint d'un handicap physique ou mental reste couvert au-delà de l'âge maximal aussi longtemps qu'il est à la charge de l'employé.

### **Congé de maternité / parental**

Les demandes de congé de maternité et parental pour les employés admissibles seront accordées selon les lois fédérales et/ou provinciales.

### **Article sur la discrimination**

Il n'y aura aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation contre quiconque. Aucune disposition de la convention collective ne viendra en contradiction avec une loi provinciale ou fédérale.

### **Conférence sur la santé et la sécurité**

Pendant la durée de la convention collective 2004-2009, la Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier tiendront une conférence mixte tous les deux ans. Cette conférence aura lieu en octobre ou novembre, et la date et le lieu feront l'objet d'une entente mutuelle.

La conférence a pour objet de promouvoir et d'appuyer une participation mixte au programme de santé et de sécurité dans toutes les usines.

Deux (2) délégués de chaque section locale d'usine, dont un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité de l'usine, peuvent assister à la conférence. Ces deux délégués sont rémunérés pour les heures de travail perdues en raison de leur participation à deux (2) jours de conférence et d'une (1) journée de préparation. De plus, les délégués qui doivent s'absenter de leur quart de travail régulier pour se rendre à la conférence et en revenir sont rémunérés pour toutes les heures de travail qu'ils auraient normalement travaillées jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours additionnels. La Compagnie dédommage les délégués pour les frais de transport et leur verse 75 \$ par jour pour les frais de subsistance.

S'il y a une fermeture d'usine pendant la semaine où se déroule la conférence sur la santé et la sécurité, les employés qui représentent cette usine à la conférence doivent être rémunérés conformément à ce qui précède et selon l'horaire de travail qui se serait appliqué si l'usine n'avait pas été fermée.

La planification de la conférence et l'élaboration de l'ordre du jour sont confiés à un comité mixte dont les membres sont choisis par la Compagnie Abitibi-Consolidated du

Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. L'ordre du jour est limité aux questions touchant la santé et la sécurité des employés dans les usines visées. Les comités mixtes d'usine peuvent être appelés à soumettre des points de discussion au comité mixte de planification.

**Comité mixte de retraite**

Une lettre d'intention est jointe comme Annexe C.

## **Annexe A**

### **LETTRE D'INTENTION DE LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA ENVERS**

**LE SCEP et ses sections locales régies par le Régime de classification des tâches**

#### **Régime de classification des tâches de l'industrie des produits forestiers**

La Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada s'engage à appuyer la mise sur pied en 2005 d'un comité consultatif de révision du Régime de classification des tâches et à lui donner la collaboration requise.

Ce comité aurait pour principal but de revoir les critères du régime (ex. valeur des critères, qualifications, prérequis, ou autres critères pertinents à la présente étude) et de s'assurer qu'ils reflètent la réalité d'aujourd'hui, particulièrement en regard des nouvelles technologies et des nouvelles exigences de qualification de l'industrie. De plus, il s'assurerait que le Régime est conforme aux lois relatives à l'équité salariale.

Le but de ce comité est d'assurer une meilleure équité interne entre les postes régis par le Régime de classification des tâches et de formuler une proposition globale de mise à jour du Régime. Le comité consultatif n'a pas pour mandat d'examiner la rémunération qui serait associée à la structure révisée des classes.

Le comité consultatif doit conjointement s'entendre sur les recommandations et les approuver. Ces recommandations seront alors ratifiées et mises en place par les parties.

Advenant des ajustements requis à la rémunération des postes évalués en vertu du Régime de classification des tâches, l'approbation de ces derniers appartient à chacune des compagnies membres en collaboration avec les sections locales du SCEP visées.

Les entreprises et les syndicats qui délégueront des participants au comité consultatif seront entièrement responsables des frais résultant de leur participation. Dans l'éventualité où les services d'un conseiller externe seraient nécessaires, le choix de ce dernier sera effectué conjointement et les honoraires et autres frais afférents seront partagés.

**Annexe B**

**LETTRE D'INTENTION  
ENTRE LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA  
ET**

**LE SCEP et ses sections locales**

**59N, 63, 84, 84-35, 88, 90, 92, 101, 109, 132, 138, 139, 161, 209, 220, 227, 238, 253,  
306, 352, 375, 1093, 1256, 1455**

**Régimes de retraite – Demande conjointe auprès des autorités gouvernementales**

Le Syndicat et la Compagnie acceptent de présenter une demande conjointe à la Régie des rentes du Québec ou à la Commission des services financiers de l'Ontario, et à l'Agence du Revenu du Canada. Cette demande conjointe aura pour objectif d'obtenir des autorités gouvernementales la permission d'amortir, à compter de l'année 2004, tout déficit de solvabilité sur une période de 10 ans plutôt que selon les périodes prescrites par les lois et règlements applicables.

### Annexe C

## **LETTRE D'INTENTION ENTRE LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA ET LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**

**Comité mixte de retraite pour les divisions suivantes : Amos, Baie-Comeau, Fort Frances, Kenora, Thorold**

La Compagnie convient de tenir une réunion annuelle sur les régimes de retraite applicables aux employés syndiqués de la Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada avec les représentants syndicaux choisis par chacune des sections locales.

Les ententes et pratiques locales actuelles relatives à la participation à la réunion annuelle restent en vigueur.

**Comité mixte de retraite pour les divisions suivantes : Alma, Beaupré, Belgo, Fort William, Grand Falls, Iroquois Falls, Kénogami, Laurentide, Stephenville**

### Représentation

Le comité mixte de retraite comprend un (1) représentant de chaque section locale. Les droits de vote de ces représentants sont déterminés comme suit :

### Droit de vote

Les représentants de chaque usine désignent un (1) représentant parmi le groupe de représentants de leur usine qui aura un (1) droit de vote. Quand une usine compte un syndicat avec seulement un (1) représentant, ce représentant a un (1) droit de vote.

La Compagnie et le Syndicat conviennent que chaque syndicat participant a au moins un (1) droit de vote.



ABITIBI  
CONSOLIDATED

Représentant national

Le SCEP désigne un (1) représentant national qui détient un (1) droit de vote et un (1) observateur venant de chacune des régions du SCEP (Québec, Ontario et Terre-Neuve) non représentées par le représentant national votant.

Pour toutes les divisions :

Chaque représentant sera payé de la manière suivante : pour chaque journée régulière de travail perdue, il sera payé au taux simple pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées.

Les dépenses raisonnables relatives au transport et à l'hébergement, si applicable, seront remboursées à chaque participant. La Compagnie contribuera également 35 \$ par jour pour les frais de séjour.

Le 29 juin 2004



Subject to ratification, the parties hereto have signed this agreement on this 6<sup>th</sup> day of July, 2004 in Montreal, Quebec.

Sous réserve de la ratification, les parties ont signé la présente entente le 6<sup>e</sup> jour de juillet, 2004 à Montréal, Québec.

For Abitibi-Consolidated  
Company of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

For the Communications, Energy  
and Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du  
papier

*[Handwritten signatures for Abitibi-Consolidated: Lamer, [unclear], [unclear], [unclear]]*

*[Handwritten signatures for Communications, Energy and Paperworkers Union: [unclear], [unclear], [unclear]]*



For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada  
Company Representatives

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada  
Représentants de la Compagnie

*John Deane*  
*Harry G. Smith*  
*Mike Boudreau*

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada  
National Representatives

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier  
Représentants nationaux

*Carl Kraft*  
*Charles Seguin*  
*[Signature]*  
*Rhameau*  
*Robert Paul*  
*Vera V. Langer*  
*Michael J. [Signature]*  
*[Signature]*



For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Amos Division  
Division Amos

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. D.", written over two horizontal lines.

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Amos Division - Local 227  
Division Amos - Section locale 227

A handwritten signature in black ink, appearing to be "G. Gilbert", written over two horizontal lines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J. L. L.", written over two horizontal lines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. L.", written over two horizontal lines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sylvain Gauthier", written over two horizontal lines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Robert Gauthier", written over two horizontal lines.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "C. P.", written over two horizontal lines.



ABITIBI  
CONSOLIDATED

For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Baie-Comeau Division  
Division Baie-Comeau

*Bernard Saffrayne*  
*[Signature]*

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Baie-Comeau Division - Local 352  
Division Baie-Comeau - Section locale 352

*Sylvain Poiré*  
*[Signature]*  
*Reynold Fiste*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Baie-Comeau Division - Local 375  
Division Baie-Comeau - Section locale 375

*Martin [Signature]*  
*Bruno [Signature]*  
*Man [Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

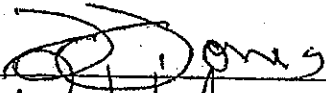
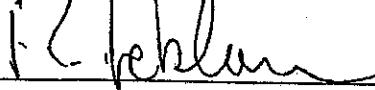


ABITIBI  
CONSOLIDATED

For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

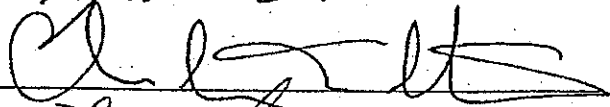
Beaupré Division  
Division Beaupré

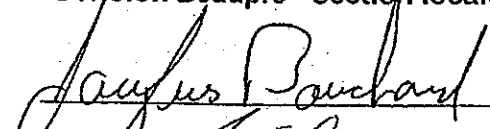
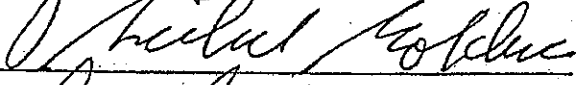
For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Beaupré Division - Local 138  
Division Beaupré - Section locale 138


Beaupré Division - Local 253  
Division Beaupré - Section locale 253

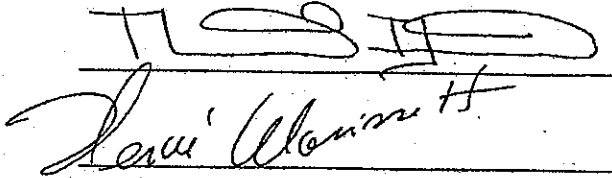
  
  




For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

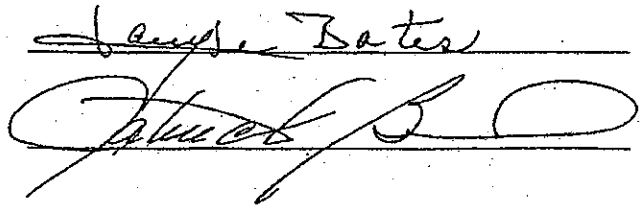
Belgo Division  
Division Belgo

Handwritten signature of Louis Lacombe, with the name "Louis Lacombe" written in cursive below the signature line.

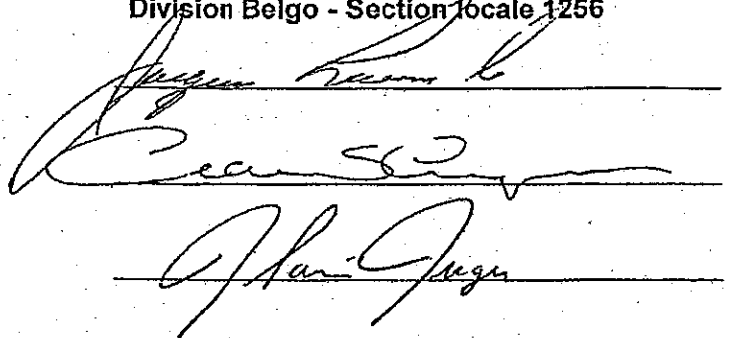
For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

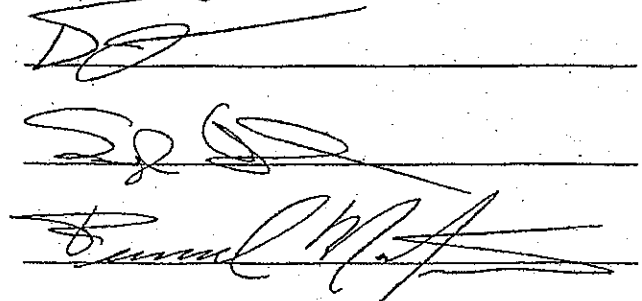
Belgo Division - Local 220  
Division Belgo - Section locale 220

Handwritten signature of James Bates, with the name "James Bates" written in cursive below the signature line.

Belgo Division - Local 1256  
Division Belgo - Section locale 1256

Handwritten signature of Jean-Pierre, with the name "Jean-Pierre" written in cursive below the signature line.

Belgo Division - Local 1455  
Division Belgo - Section locale 1455

Handwritten signature of Daniel, with the name "Daniel" written in cursive below the signature line.



ABITIBI  
CONSOLIDATED

For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Fort Frances Division  
Division Fort Frances

*Lee Robinson*

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Fort Frances Division - Local 92  
Division Fort Frances - Section locale 92

*Thomas Cif*

*Walter D. Dand*

*Bruce Wiegman*  
*J. H. Wiegman*

Fort Frances Division - Local 306  
Division Fort Frances - Section locale 306

*Stacy*

*Brian*

*J. H. Wiegman*



For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

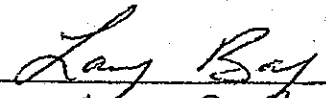
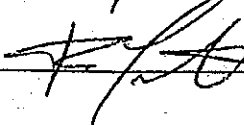
Fort William Division  
Division Fort William

  
B. J. S. S. S.

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Fort William Division - Local 132  
Division Fort William - Section locale 132

  
Lay Bay  
  
Lay B. S.  




For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Grand Falls Division  
Division Grand Falls

*[Signature]*  
*[Signature]*

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Grand Falls Division - Local 59N  
Division Grand Falls - Section locale 59N

*[Signature]*  
*[Signature]*

Grand Falls Division - Local 63  
Division Grand Falls - Section locale 63

*[Signature]*  
*[Signature]*

Grand Falls Division - Local 88  
Division Grand Falls - Section locale 88

*[Signature]*  
*[Signature]*



**For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada**

**Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada**

**Grand Falls Division - Botwood  
Division Grand Falls - Botwood**

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

**For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada**

**Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier**

**Grand Falls Division - Botwood Local 161  
Division Grand Falls - Section locale  
Botwood 161**

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



ABITIBI  
CONSOLIDATED

For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Iroquois Falls Division  
Division Iroquois Falls

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

Iroquois Falls Division - Local 90  
Division Iroquois Falls - Section locale 90

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Iroquois Falls Division - Local 109  
Division Iroquois Falls - Section locale 109

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



**For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada**

**Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada**

**Kenora Division  
Division Kenora**

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "D. L. H.", written over a horizontal line. Below this line is another horizontal line with a large, stylized circular flourish or signature element.

**For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada**

**Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier**

**Kenora Division - Local 238  
Division Kenora - Section locale 238**

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "D. L. H.", written over a horizontal line. Below this line is another horizontal line with a large, stylized circular flourish or signature element.



ABITIBI  
CONSOLIDATED

For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

Laurentide Division  
Division Laurentide

Riase Rivard

For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

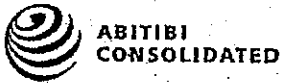
Laurentide Division - Local 139  
Division Laurentide - Section locale 139

Sylvain Desrochers

Daniel Trudel

Alain Gravel

Laurentide Division - Local 209  
Division Laurentide - Section locale 209



**For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada**

**Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada**

**Stephenville Division  
Division Stephenville**

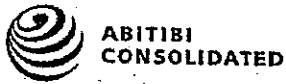
A handwritten signature in black ink, written over two horizontal lines.

**For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada**

**Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier**

**Stephenville Division - Local 1093  
Division Stephenville - Section locale 1093**

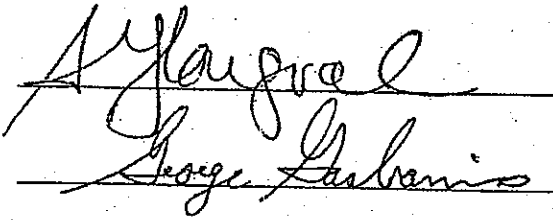
A handwritten signature in black ink, written over two horizontal lines.



For Abitibi-Consolidated Company  
of Canada

Pour La Compagnie Abitibi-  
Consolidated du Canada

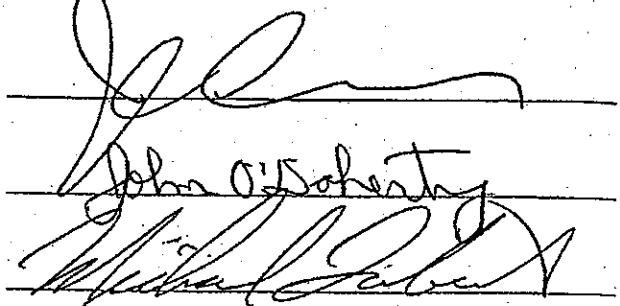
Thorold Division  
Division Thorold

  
George Lasham

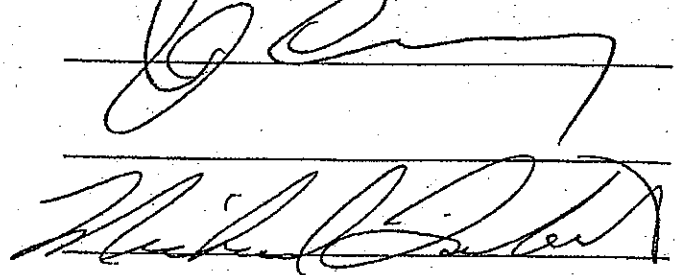
For the Communications, Energy and  
Paperworkers Union of Canada

Pour le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier

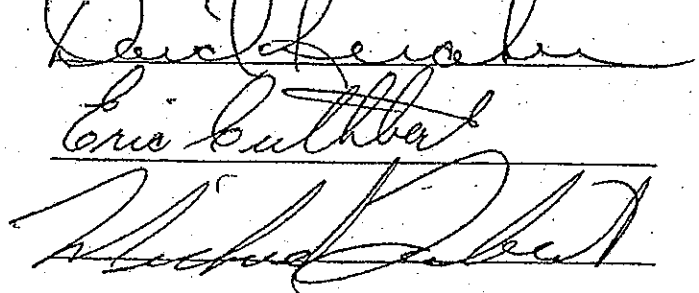
Thorold Division - Local 84  
Division Thorold - Section locale 84

  
John O'Sherity

Thorold Division - Local 84-35  
Division Thorold - Section locale 84-35

  
Michael Dubé

Thorold Division - Local 101  
Division Thorold - Section locale 101

  
Eric Luthar

---

**COUR SUPÉRIEURE (Chambre commerciale)**  
**PROVINCE DE QUÉBEC**  
**DISTRICT DE MONTRÉAL**

---

**DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES**  
**ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS**  
**DES COMPAGNIES, L.R.C. (1985), C. c-36**  
**RELATIVEMENT À :**

**ABITIBOWATER INC.**

-et-

**ABITIBI-CONSOLIDATED INC.**

-et-

**BOWATER CANADIAN HOLDINGS INC.**

Débitrices

-et-

**ERNST & YOUNG INC.**

Contrôleur

-et-

**SYNDICAT NATIONAL DES**

**TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES**  
**PÂTES ET PAPIERS D'ALMA INC. (CSN) ET**  
**ALS**

Requérants

CODE : BM1117 N/dossier : 3-107-30

---

**PIÈCE R-6**

---

**ORIGINAL**

---

**Me Jean-François Cliche**  
**MARTEL, CANTIN**

**AVOCATS**

Place Sherbrooke, Bureau 605  
1010, rue Sherbrooke ouest  
Montréal (Québec) H3A 2R7  
Téléphone : (514) 844-2081  
Télécopieur : (514) 844-2087

Courrier électronique : [cantin@martelcantin.ca](mailto:cantin@martelcantin.ca)