

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

NO : 500-11-036133-094

COUR SUPÉRIEURE
(chambre commerciale)

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

ABITIBIBOWATER INC.

et

ABITIBI-CONSOLIDATED INC.

et

BOWATER CANADIAN HOLDINGS INC.

et

**LES AUTRES DÉBITRICES MENTIONNÉES
AUX ANNEXES A, B, C, ET D**

Débitrices

et

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur

ET

**SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DES PÂTES ET PAPIERS
D'ALMA INC. (CSN)**, personne morale
constituée sous le régime de la loi sur les
syndicats professionnels ayant sa place d'affaires
au 20, Saint-Joseph Sud, en les ville et district
d'Alma, province de Québec, G8B 3E4;

Requérant

**REQUÊTE DE BENE ESSE POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE
VISANT AU MAINTIEN EN VIGUEUR DE LA CONVENTION
COLLECTIVE EXISTANTE JUSQU'À LA CONCLUSION D'UNE
NOUVELLE ENTENTE ENTRE LES PARTIES**

**À L'UN DES HONORABLES JUGE DE LA COUR SUPÉRIEURE, SIÉGEANT EN
CHAMBRE COMMERCIALE, POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LE
REQUÉRANT EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :**

I CONTEXTE FACTUEL

♦ Identification du requérant

1. Le requérant Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma inc. (CSN) est accrédité en vertu *du Code du travail (L.R.Q., C. c-27)* pour représenter :

«Boss machine tenders, machine tenders, back tenders, third hands, fourth hands, fifth hands, sixth hands, oilers, beater engineers, paper inspectors, rewinders men, boss clothing man, assistant clothing man, clothing men, crane operators a l'emploi de la compagnie price limitee a son usine de riverbend, aux fins de conclure avec ceux-ci une convention collective de travail, à l'exception de ceux déjà couverts par le certificat d'accréditation émis le 28 avril 1944, et amende le 12 avril 1965, des employés de bureau et ceux automatiquement exclus par le Code du travail.

Établissement visé :

*Unite d'affaires d'Alma
1100, rue Melançon Ouest
Alma (Québec)
G8B 5W2»*

le tout suivant qu'il appert plus amplement de la décision rendue par la Commission des relations du travail datée du 17 janvier 2002 dans le dossier portant le numéro AQ-1004-4822 communiquée au soutien des présentes sous la **cote R-1** ;

♦ Programme de participation aux performances

2. En 1993, le requérant et la compagnie d'Abitibi-Price convenaient d'un «*Programme de Participation aux Performances*» («*P.P.P.*») lequel prévoyait le versement de primes aux employés lorsque certains objectifs de productivité et de qualité étaient atteints, le tout suivant qu'il appert de ladite entente communiquée au soutien des présentes sous la **cote R-2** ;

3. Aux termes de ce programme, les parties prévoyaient deux (2) types de prime à être versées aux employés, soit la *prime à la production* et la *prime à la performance*, lesquelles sont déterminées suivant des critères et des modalités spécifiques, le tout suivant qu'il appert plus amplement des programmes déjà communiqués sous la **cote R-2** ;
4. Bien qu'au départ, le «*P.P.P.*» avait été prévu pour une période s'étendant du 1^{er} mai 1993 jusqu'au 30 novembre 1993, ce programme fut reconduit d'un commun accord des parties et était toujours en vigueur à la date de l'ordonnance initiale de la Cour dans ce dossier ;
5. La dernière reconduction de ce programme est intervenue lors d'une entente conclue entre Abitibi Consolidated et le requérant à l'occasion de la conversion au papier *Equal Offset* le 22 janvier 2002 et suivant laquelle, notamment, il fut prévu que le «*P.P.P.*» serait maintenu jusqu'au 30 avril 2010, le tout suivant qu'il appert d'une copie de ladite entente (pp 14 à 17) communiquée au soutien des présentes sous la **cote R-3** ;
6. Le «*P.P.P.*» fut incorporé à la convention collective régissant les relations de travail entre les parties et lors du mémoire d'entente intervenu en date du 29 mai 2006 pour le renouvellement de la convention collective pour la période s'étendant du 1^{er} mai 2005 au 30 avril 2010 (ci-après désignée «*la convention collective*»), il fut prévu notamment qu'à compter de 2006, «*certaines cibles*» seraient majorées ainsi que les primes en découlant, le tout suivant qu'il appert du mémoire d'entente daté du 29 mai 2006 communiqué au soutien des présentes sous la **cote R-4** ;
7. Dans le cadre de l'application de ce programme, les primes sont payées deux (2) fois par année soit le 15 décembre, pour la période de référence précédente du 1^{er} juin au 30 novembre de chaque année et le 15 juin, pour la période de référence du 1^{er} décembre au 31 mai ;
8. Lorsqu'une période de référence est complétée, un comité paritaire formé des représentants des débitrices et du requérant déterminait, à partir des données déjà colligées, les montants auxquels les salariées visés à la convention collective avaient droit à titre de primes;

♦ **Non-versement des primes (1^{er} décembre 2008 au 31 mai 2009)**

9. Or, pour la période s'étendant du 1^{er} décembre 2008 au 31 mai 2009, il fut déterminé que le montant global des primes à la production et de performance totalisait un montant de trois cent soixante-huit mille trois cent trente-cinq dollars et cinquante-neuf sous (368 335,59 \$) pour l'usine d'Alma, soit huit cent dix-sept dollars et quinze sous (817,15 \$) par employé syndiqué, le tout suivant qu'il appert du tableau désigné «*P.P.P. no. 32*» communiqué au soutien des présentes sous la **cote R-5** ;
10. Aucune somme n'ayant été versée à la date où les primes auraient dû normalement être payées soit le 15 juin 2009, les débitrices faisaient publier un avis en date du 7 juillet 2009 exposant qu'aucune décision n'avait encore été prise quant au versement de celles-ci :

«Nous publions à titre d'information les résultats du Programme de Participation aux Performances « PPP » pour la période du 1^{er} décembre 2008 au 31 mai 2009. Le montant s'élève à 817,15 \$ par employé, soit près de 370 000 \$ pour toute l'usine. Ce montant a été généré principalement par la prime sur le tonnage produit et l'amélioration de l'efficacité de la machine 14. Il représente le 3^e meilleur PPP depuis la conversion de la machine 14 sur les papiers haute blancheur.

Suite à la décision de la compagnie de se placer sous la loi de la protection envers ses créanciers, la direction est actuellement dans l'attente d'une décision des autorités (Ernst & Young et autres intervenants) quant au versement de cette prime à la performance. À l'heure actuelle, nous ne pouvons présumer qu'il y aura versement, pas plus de la date qu'il pourrait être versé.

Je tiens à remercier et je félicite « toute l'équipe d'Alma » pour cette performance qui ne peut arriver à un meilleur moment, alors

que nous traversons une période si difficile et si critique pour l'avenir...»

le tout suivant qu'il appert d'une copie de l'avis communiqué au soutien des présentes sous la **cote R-6** ;

11. Subséquemment, en date du 21 juillet 2009, les débitrices faisaient publier un second avis indiquant qu'une décision avait finalement été prise par les débitrices à l'effet qu'aucune prime ne serait versée compte tenu du manque de liquidité des débitrices, le tout suivant qu'il appert de l'avis daté du 21 juillet 2009 communiqué sous la **cote R-7** ;

♦ **Exigibilité des primes (période du 17 avril au 31 mai 2009)**

12. Durant la période de référence s'étendant du 1^{er} décembre 2008 au 31 mai 2009 et pour chacun des mois où des prestations de travail avaient été fournies par les salariés visés à la convention collective, l'ensemble des données relatives à chacun de ces mois étaient colligées aux fins du «*P.P.P.*» par le comité paritaire chargé de l'application de ce programme, le tout suivant qu'il appert plus amplement des tableaux pour les mois de décembre 2008 à mai 2009 communiqués en liasse au soutien des présentes sous la **cote R-8** ;
13. Or, à partir de ces tableaux **R-8**, le requérant est en mesure de déterminer que sur la prime totale s'élevant à une somme de huit cent dix-sept dollars et quinze sous (817,15 \$), une portion correspondante à 13,3 % de cette prime totale par employé aurait été gagnée à l'intérieur de la période s'étendant du 17 avril 2008 au 31 mai 2009, soit un montant de cent huit dollars et soixante-sept sous (108,67 \$) par employé, le tout suivant qu'il appert du tableau communiqué au soutien des présentes sous la **cote R-9** ;
14. Les débitrices refusent sans droit de verser les primes exigibles en vertu du «*Programme de Participation aux Performances*» en contrepartie des prestations de services fournies à la suite de l'ordonnance initiale rendue le 17 avril dernier par les travailleurs visés à la convention collective ;

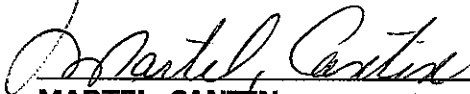
15. Cette décision de la part des débitrices est illégale puisqu'elle revient en fait à écarter unilatéralement certaines dispositions de la convention collective actuellement en vigueur et à suspendre sans droit le versement immédiat de la contrepartie monétaire exigible à la suite des prestations de travail fournies ;
16. Les débitrices n'ont pas tenté de négocier en vue d'obtenir l'accord du syndicat requérant avant d'imposer cette suspension ;
17. De plus, cette suspension équivaut dans les faits à la résiliation complète d'un programme faisant partie intégrante de la convention collective régissant les relations de travail des travailleurs visés à cette convention ;
18. Il est donc dans l'intérêt du requérant de faire déclarer par cette Cour que l'ensemble des primes exigibles en vertu du «*Programme de Participation aux Performances*» en contrepartie des prestations de travail fournies après l'ordonnance initiale par les travailleurs visés à la convention collective doivent être versées immédiatement par les débitrices conformément aux termes et conditions prévus à ce programme;
19. La présente requête en jugement déclaratoire est bien fondée en faits et en droit.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

1. **ACCUEILLIR** la présente requête en jugement déclaratoire ;
2. **DÉCLARER** nulle et illégale la décision des débitrices de suspendre le versement immédiat de toutes primes exigibles en vertu du Programme de Participation aux Performances prévu à la convention collective pour les salariés représenté par le requérant Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'Alma Inc. (C.S.N.) à la suite des prestations de travail fournies après l'ordonnance initiale et plus particulièrement, pour la période s'étendant du 17 avril 2009 au 31 mai 2009;
3. **ORDONNER** l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel;

LE TOUT sans frais sauf en cas de contestation.

Montréal, le 4 septembre 2009

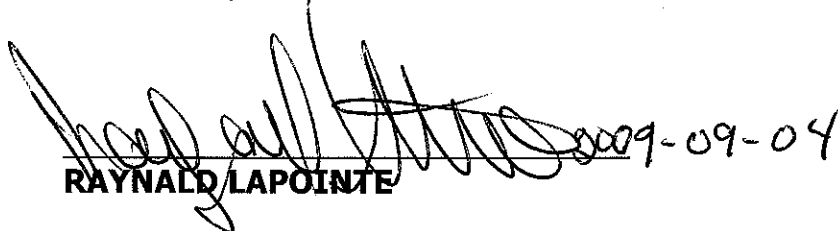

MARTEL, CANTIN
Procureurs du requérant

AFFIDAVIT

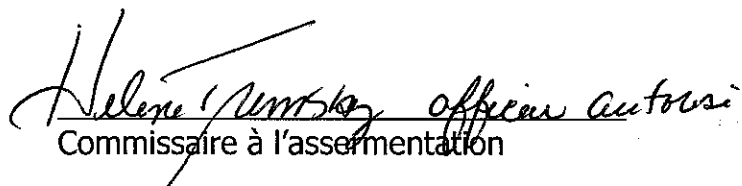
Je, soussigné, **RAYNALD LAPOINTE**, président, domicilié aux fins des présentes au 20, Saint-Joseph Sud, en les ville et district d'Alma, province de Québec, affirme solennellement ce qui suit :

1. Je suis le président du requérant dans la présente instance ;
2. Tous les faits allégués dans la présente requête sont vrais à ma connaissance personnelle.

ET J'AI SIGNÉ :


RAYNALD LAPOINTE 2009-09-04

Affirmé solennellement devant moi,
à Alma, ce 4 jour de septembre 2009


Helene Lemsky, officier autorisé
Commissaire à l'assermentation

AVIS DE PRÉSENTATION

À : Liste de service

PRENEZ AVIS que la présente requête de bene esse pour jugement déclaratoire visant au maintien en vigueur de la convention collective existante jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties sera présentée pour adjudication devant cette honorable Cour à une date et heure à être déterminée par cette honorable Cour.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

Montréal, le 9 septembre 2009



MARTEL, CANTIN

Procureurs du requérant

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

NO : 500-11-036133-094

COUR SUPÉRIEURE
(chambre commerciale)

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

ABITIBIBOWATER INC.

et

ABITIBI-CONSOLIDATED INC.

et

BOWATER CANADIAN HOLDINGS INC.

et

**LES AUTRES DÉBITRICES MENTIONNÉES
AUX ANNEXES A, B, C, ET D**

Débitrices

et

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur

ET

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

Requérant

LISTE DES PIÈCES COMMUNIQUÉES

PIÈCE R-1 :

Décision rendue par la Commission des relations du travail datée du 17 janvier 2002 ;

PIÈCE R-2 :

Entente intervenue entre le Syndicat National des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma Inc. (CSN) et Abitibi-Price ;

- PIÈCE R-3 :** Entente intervenue entre le Syndicat National des travailleuses et travailleurs des pâtes et papiers d'Alma Inc. (CSN) et Abitibi-Price en date du 22 janvier 2002 ;
- PIÈCE R-4 :** Mémoire d'entente daté du 29 mai 2006 ;
- PIÈCE R-5 :** Tableau désigné «*P.P.P. no. 32*» ;
- PIÈCE R-6 :** Avis daté du 7 juillet 2009 ;
- PIÈCE R-7 :** Avis daté du 21 juillet 2009 ;
- PIÈCE R-8 :** En liasse, tableaux pour les mois de décembre 2008 à mai 2009 ;
- PIÈCE R-9 :** Tableau s'étendant du 17 avril 2008 au 31 mai 2009.

Montréal, le 4 septembre 2009


MARTEL, CANTIN
Procureurs du requérant

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)
Requérant

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

REQUÊTE DE BENE ESSE POUR JUGEMENT
DÉCLARATOIRE VISANT AU MAINTIEN EN
VIGUEUR DE LA CONVENTION
COLLECTIVE EXISTANTE JUSQU'À LA
CONCLUSION D'UNE NOUVELLE ENTENTE
ENTRE LES PARTIES

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

R-1

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

DOSSIER : AQ-1004-4822
CAS : CQ-1010-9762

BCGT
Dépôt au greffe
2002-01-17

Québec, le 17 janvier 2002

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
PAR INTÉRIM

Roger Barrette

Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada
Division pâtes et papier
Secteur Alma

REQUÉRANT

-ET-

Syndicat national des travailleuses et travailleurs
des pâtes et papiers d'Alma inc.

MIS EN CAUSE

DÉCISION

Il s'agit d'une requête déposée le 26 octobre 2001 en vertu de l'article 39 du Code du travail.

CONSIDÉRANT les dispositions de la Loi et plus particulièrement celles de l'article 39 du Code du travail;

CONSIDÉRANT que la modification demandée n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

PAR CES MOTIFS, le commissaire général du travail

ACCUEILLE la présente requête;

MODIFIE l'accréditation portant le numéro AQ-1004-4822 afin qu'elle se lise dorénavant comme suit:

Syndicat national des travailleuses et travailleurs
des pâtes et papiers d'Alma inc.
20, Rue Saint-Joseph Sud
Alma (Québec)
G8B 3E4

-ET-

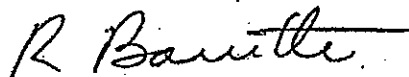
Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada
Division pâtes et papier
Secteur Alma
1100, rue Mélançon Ouest
Alma (Québec)
G8B 5W2

ÉTABLISSEMENT VISÉ:

Unite d'affaires d'Alma
1100, rue Melançon Ouest
Alma (Québec)
G8B 5W2

pour représenter:

Boss machine tenders, machine tenders,
back tenders, third hands, fourth
hands, fifth hands, sixth hands,
oilers, beater engineers, paper
inspectors, rewinders men, boss
clothing man, assistant clothing man,
clothing men, crane operators a
l'emploi de la compagnie price limitee
a son usine de riverbend, aux fins de
conclure avec ceux-ci une convention
collective de travail, à l'exception
de ceux déjà couverts par le
certificat d'accréditation émis le 28
avril 1944, et amende le 12 avril
1965, des employés de bureau et ceux
automatiquement exclus par le Code du
travail.



Roger Barrette
Commissaire général du travail par intérim

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 :
ABTIBIBOWATER INC.**

**-et-
ABTIBI-CONSOLIDATED INC.**

**-et-
BOWATER CANADIAN HOLDINGS INC.**
Débitrices

ERNST & YOUNG INC.
Contrôleur

**-et-
SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES
PÂTES ET PAPIERS D'ALMA INC. (CSN)**
Requérant

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

PIÈCE R-1

ORIGINAL

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

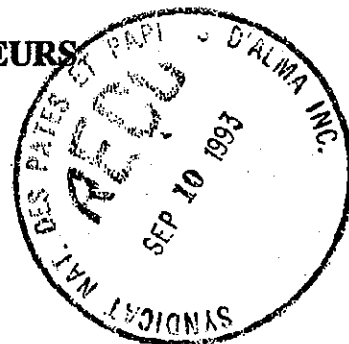
AVOCATS
Place Sherbrooke, Bureau 605
1010, rue Sherbrooke ouest
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : (514) 844-2081
Télocopieur : (514) 844-2087

Courrier électronique : canin@martelcantin.ca

**ENTENTE ENTRE
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIERS D'ALMA INC.**

ET

**ABITIBI-PRICE INC.
Papeterie Alma**



CONFORMÉMENT à l'entente de principe du 26 avril 1933, les parties conviennent de mettre à l'essai le **Programme de Participation aux Performances** du 1^{er} mai 1993 au 30 novembre 1993 inclusivement.

Par la suite, le présent document sera réévalué et reconduit après entente entre les parties.

Les modalités dudit programme sont jointes au présent document en annexe.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Alma, le _____ 1993.

ABITIBI-PRICE INC.

Michel Leduc
Jean Gauthier
Jean Gauthier
André Lévesque

**SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PATES
ET PAPIERS D'ALMA INC.**

Don L...
Paul B...
Michel L...
Richard A...
Justin B...

PROGRAMME DE PARTICIPATION AUX PERFORMANCES EMPLOYÉS C.S.N.

Conscient qu'il est important de reconnaître que tous les employés de la Papeterie Alma sont des partenaires à l'amélioration continue de la qualité, de l'efficacité et de la productivité, les parties conviennent de mettre en place un Programme de Participation aux Performances dans le but d'accroître la performance de la Papeterie.

Le Programme de Participation aux Performances (P.P.P.) comprend deux (2) types de prime avec des modalités différentes, soit la prime à la production et la prime à la performance.

1. MODALITÉS GÉNÉRALES

1.1 Employés admissibles :

Tous les employés C.S.N. ayant travaillé au cours de la période visée par le programme sont admissibles au versement des primes du programme.

1.2 Méthode de calcul de la prime :

La prime est calculée au prorata des heures travaillées par chaque employé admissible de la manière suivante :

Prorata des heures réelles travaillées sur les heures régulières (Maximum 100 %) X Prime/employé (\$) = Prime à verser à l'employé (\$).

(Voir l'annexe I pour le détail des calculs de chaque élément).

1.3 Méthode de paiement :

La prime à la production et la prime à la performance sont versées à chaque employé admissible séparément de sa paie régulière et accompagnée d'un talon explicatif détaillé.

1.4 Comité conjoint du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.):

L'administration du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.) est confié à un Comité paritaire composé de deux (2) représentants C.S.N. et de deux (2) représentants de la Compagnie. Le comité a pour mandat de voir à la bonne marche du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.), de vérifier le calcul et le versement des primes, de voir à ce que tous les employés soient informés du contenu du plan, de suggérer des solutions en cas de différends, de les implanter après avoir obtenu l'approbation de l'exécutif syndical et du comité de direction de l'usine et de proposer des modalités applicables à chaque période de cumul pour la prime reliée à la performance.

1.5 Accès à l'information :

Un système d'information portant sur les résultats du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.), les critères, les méthodes de calcul et toutes autres informations reliées au programme sera mis en place. Ce système devra être accessible à l'ensemble des employés.

- 1.6 Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à effectuer des démarches conjointes auprès du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie du Québec en vue de qualifier le présent programme au «Régime d'intéressement des travailleurs dans un contexte de qualité» (mesure fiscale).**
- 1.7 Le Syndicat et la Compagnie s'entendent afin de soumettre au Comité paritaire toute mésentente ou litige quant à l'interprétation ou l'application de toutes modalités reliées au Programme de Participation aux Performances.**
- 1.8 Toutes les annexes font partie intégrante du présent programme et sont nécessaires à sa compréhension et son interprétation.**

2. PRIME À LA PRODUCTION

2.1 Durée :

La prime à la production vise à encourager la production d'un maximum de tonnes de bonne qualité pendant toute la durée de la Convention collective, soit du 1^{er} mai 1993 au 30 avril 1996. La Compagnie ne peut mettre fin au versement de la prime durant cette période.

2.2 Montant de la prime :

La Compagnie versera une somme de 1,25 \$ dans le fonds du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.) pour chaque tonne de papier de bonne qualité produite durant la période de cumul.

Tonnes de bonne qualité - Nombre de tonnes produites moins le nombre de tonnes faisant l'objet d'une réclamation dans le système de plaintes Abitibi-Price Inc. pendant la période de cumul.

Le calcul du montant de la prime est aussi assujetti aux dispositions convenues entre les parties dans l'entente concernant le fonds de formation.

2.3 Modalités de paiement :

La prime à la production est versée à chaque employé admissible au même moment que la prime à la performance ou, le cas échéant, après chaque période de douze (12) mois de cumul, selon la première éventualité. La première prime à la production sera versée aux employés avant le 25 décembre 1993 et couvrira la période de cumul du 1^{er} mai 1993 au 30 novembre 1993.

3. PRIME À LA PERFORMANCE

La prime à la performance vise à encourager l'amélioration des performances de l'usine au niveau de la satisfaction des clients, de l'efficacité des machines à papier et du contrôle des coûts. Les parties conviennent d'instaurer, sur une base d'essai, une prime à la performance pour la période du 1^{er} mai 1993 au 30 novembre 1993. A la fin de cette période, toutes les conditions ci-dessous peuvent être modifiées après entente entre les parties. La Compagnie ou le Syndicat peut mettre fin définitivement au versement de la prime à la performance à la fin de chaque période de cumul de la prime.

Dispositions applicables pour la période d'essai

3.1 Période de cumul de la prime :

La période de cumul débute le 01-05-93 et se termine le 30-11-93.

3.2 Date de paiement :

La prime à la performance sera versée à chaque employé admissible avant le 25 décembre 1993.

3.3 Critères de mesure de la performance et détermination des primes :

La Compagnie et le Syndicat conviennent d'utiliser les critères, les cibles, les primes et les méthodes de calcul suivants :

3.3.1 L'efficacité absolue

EFFICACITÉ	CIBLE	CALCUL DE LA PRIME «EFFICACITÉ» BASE ANNUELLE
Machine No 9	78,43%	7 223,46 \$ si la cible est atteinte, plus le même montant pour chaque 1% d'efficacité réalisé au-dessus de la cible.
Machine No 10	77,43%	7 223,46 \$ (Mêmes dispositions).
Machine No 14	81,43%	12 047,26 \$ (Mêmes dispositions).
Mach. 9-10-14	1 unité ⁽¹⁾	15 821,92 \$ par unité créditée.

- (1) **Méthode de calcul :** Si les trois (3) machines atteignent leur cible, on crédite une unité; plus une unité pour chaque 1% additionnel quand les trois (3) machines surpassent ensemble leur cible respective.

Ex. : MP 9 = 80%, MP 10 = 79% et MP 14 = 83%, on crédite 2,57 unités comme résultat obtenu par les trois (3) machines.

- 3.3.1.1 Voir l'annexe II pour le détail du calcul des efficacités ciblées comparé à l'efficacité réelle.

- 3.3.1.2 **Situations particulières :**

Si l'on effectue des essais de fabrication de nouveaux produits d'une manière prolongée, c'est-à-dire, ayant pour conséquence de diminuer l'efficacité absolue d'un mois de 1% ou plus, la cible sera ajustée en conséquence. De plus, en cas d'ajustement majeur des vitesses pouvant affecter négativement les pertes d'entretien de façon significative, des discussions seront entreprises afin de déterminer, s'il y a lieu, d'ajuster les cibles.

- 3.3.2 **La satisfaction des clients :**

PAPIER ANNUAIRE	CIBLE Mai-Nov.	CALCUL DE LA PRIME «SATISFACTION DES CLIENTS» BASE ANNUELLE
Nombre de plaintes	31	3 390,41 \$ par plainte obtenue en moins que la cible.
Maximum coûts plaintes/TM	3,00 \$	17,32% des économies réalisées sur le coût total.
Fournisseur préféré : GTE, St.Petes	100%	37 671,24 \$ multiplié par la note obtenue.
Fournisseur préféré : R.R.Donnelley, Dwight	100%	37 671,24 \$ multiplié par la note obtenue.
PAPIER JOURNAL		
Nombre de plaintes	25	4 843,44 \$ par plainte obtenue en moins que la cible.
Maximum coûts plaintes/TM	0,60 \$	119,9% des économies réalisées sur le coût total.
Fournisseur préféré Journal	19	11 301,37 \$ pour chaque client additionnel au-dessus de la cible qui nous considère Numéro 1 (sur la base des 42).

3.3.2.1 Voir l'annexe III pour le détail du calcul de chaque élément du critère «Satisfaction des clients».

3.3.2.2 Révision paritaire - Le comité conjoint du Programme de Participation aux Performances (P.P.P.) révisera à la fin de la période l'ensemble des plaintes et des coûts.

3.3.3 Les coûts contrôlables :

	CIBLE Mai-Nov.	CALCUL DE LA PRIME COÛTS CONTRÔLABLES BASE ANNUELLE
Main-d'oeuvre à taux simple et taux et demi (hors standard ajusté)	\$ 1 233 877	27,14% des économies réalisées

3.3.3.1 Méthode de calcul :

Main-d'oeuvre hors standard taux simple et taux et demi (employés C.S.N.) moins les heures de formation, les heures de réunion, les heures hors-budget du rebobineur, les heures pour projets spéciaux, le tout ajusté pour tenir compte du taux d'opération réel VS celui de la cible.

C:\NEGO\PPP-ENTE.LET ET ANNEXES

ANNEXE I**MÉTHODE DE CALCUL
DE LA PRIME PAR LES EMPLOYÉS****A) DÉTERMINATION DU PRORATA DES HEURES TRAVAILLÉES :**

Heures réelles travaillées/heures normales de la période de cumul = Maximum 100%.

Heures réelles travaillées comprenant :

- . Heures régulières de semaine et fin de semaine;
- . Heures de vacances;
- . Heures de congés mobiles;
- . Heures de libération syndicale;
- . Heures C.S.S.T.;
- . Heures en assignation temporaire.

Heures normales de la période de cumul :

- . 37 1/3 heures/semaine pour les employés sur faction;
- . 40 heures/semaine pour les employés de jour;
- . 27 heures/semaine pour les femmes de ménage.
(Moins les périodes de fermeture complète ou partielle pour manque de production).

B) PRIME PAR EMPLOYÉ (\$) :

Total des argents à distribuer pour la période de cumul divisé par la somme des prorata (Voir A) de tous les employés.

Ex. : Argent à distribuer : 300 000 \$

600 employés dont 100 ont travaillés seulement à 50% du temps
 $(500 * (100\%) * \text{Prime}) + (100 * (50\%) * \text{Prime}) = 300\,000 \$$

$$\text{PRIME} = \frac{300\,000}{(500 \times 100\%) + (100 \times 50\%)} = 545,45 \$$$

ANNEXE II**COMPARAISON ENTRE
L'EFFICACITÉ CIBLE ET L'EFFICACITÉ RÉELLE****A) CAPACITÉ THÉORIQUE MAXIMALE DE LA MACHINE :**

Poids de base X Vitesse X Largeur = TM/jour

^(*) Facteur de conversion

B) CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE :

Capacité théorique - Perte dues aux rognures(trim) = TM/jour

C) EFFICACITÉ ABSOLUE EN POURCENTAGE (%) :

Capacité opérationnelle - pertes pour rejets, arrêts, entretien, autres = %
Capacité opérationnelle

D) COMPARAISON DE L'EFFICACITÉ CIBLE AVEC L'EFFICACITÉ RÉELLE :

On ajuste l'efficacité cible en prenant le poids de base réel et la rognure (trim) réelle et on compare avec l'efficacité réelle.

^(*) Facteur de conversion : Pour convertir les grammes en tonnes et les minutes en jour et nous donner des tonnes métriques par jour.

ANNEXE III**CRITÈRES
«SATISFACTION DES CLIENTS»****NOMBRE DE PLAINTES :**

Le nombre de plaintes imputables à l'usine d'Alma et comptabilisé selon le système Abitibi-Price Inc. durant la période visée pour le cumul.

COÛT PAR TONNE MÉTRIQUE DES PLAINTES :

Coût des plaintes divisé par le nombre de tonnes vendues.

FOURNISSEUR PRÉFÉRÉ - PAPIER JOURNAL :

Au 30 avril 1993, nous sommes classés «Fournisseur préféré» chez 17 clients sur 42 clients rencontrés, lesquels représentent 60% de notre volume de production actuel. La liste des clients apparaît à l'annexe IV avec une indication des clients où nous sommes considérés comme le meilleur fournisseur.

Notre position chez ces mêmes 42 clients au 30 octobre 1993 sera comparé afin de déterminer notre progression. Nous présumerons que notre position demeure inchangée chez les clients inactifs ou non visités durant la période.

Les parties acceptent le fait que les évaluations sont faites par les représentants techniques ou des ventes de la Compagnie et ce, à partir d'une série de questions verbales demandées au client.

FOURNISSEUR PRÉFÉRÉ - PAPIER ANNUAIRE

Les parties ont choisi deux (2) clients importants pour l'usine d'Alma au cours des prochains mois en fonction des critères suivants :

- . Volume de vente significatif;
- . Clients-clés pour l'avenir de l'usine;
- . Clients nous fournissant des rapports de performance régulièrement.

L'évolution de notre performance chez ces deux (2) clients - GTE, Imprimerie St.Petes et RR Donnelley, Dwight - sera évaluée en fonction des critères et barèmes suivants :

	OUI ou NON AMÉLIORATION MAI-NOV. 1993	Si OUI
Position/classement «Préférence du client»		30%
Taux de casse VS notre taux moyen des six (6) derniers mois avant le 1 ^{er} mai 1993		30%
Nombre de plaintes de toutes natures contrôlables par l'usine d'Alma		20%
Coût des plaintes		20%
NOTE TOTALE : Somme totale des % pour les critères marqués d'un «Oui».		
NOTE : Les deux (2) clients doivent faire l'objet d'une visite paritaire vers la fin de la période (Ex. : Groupe des Champions). Voir à l'annexe V, les statistiques de performance de l'usine d'Alma chez ces clients pour les six (6) derniers mois.		

APRIL LIST

CUSTOMER RANKING
PREFER SUPPLIER

***ORIGINAL LIST

ANNEXE IV

*REVISED DATE:

#	CUST	CUSTOMER NAME	CODE NAME	STATE	TONNES FORECAST	RANK APRIL	REVISED	REVISED	REVISED	COMMENTS
5604		MEADVILLE TRIBUNE	MEADMAPLE	PA	720	1/1				
1780		BEDFORD BLAIR COUNTY	EVERETT	PA	305	1/1				
2451		MOUNT PLEASANT PUBLISHING		PA		1/1				
2449		KITTANNING LEADER		PA		1/1				
5380		RECORDER PUBLISHING		NJ		1/1				
6129		PROGRESSIVE PUBLISHING	CLEARMAPLE	PA	571	1/1				
6466		RECORDER PUBLISHING	STIRL-MAPL	NJ	1500	1/1				
4843		TREASURE CHEST	P TRESOOL	OH		1/2				
2446		CENTRAL PUBLISHING	WARRENPA	PA		1/2				
2399		JOURNAL REGISTER	MEDREG		100	1/2				
3950		CENTRAL DAILY TIMES	STATNIT	PA	1439	1/2				
3159		TREASURE CHEST	TRESLOCKS	MA	3524	1/2				
5369		THE WINDSOR PRESS	HAMWIN	PA	172	1/2				
6495		STELLARIELDIARIO PRINTING	STEL-MAPLE	NY	4080	1/3				
5682		ATLANTIC CITY PRESS PLANT	LANTMAPL	NJ	5385	1/3				
1706		BALSTON SPA PRINTING CO.	BALTON	NY	220	1/3				
5677		DOW JONES & CO. INC.	WESTMAPLE	PA	1176	1/4				
2670		THE DAILY NEWS PUB. CO.	MCKEE	PA	1087	2/2				
3230		EVENING SUN	NORSUN	NY	60	2/2				
6416		THE SENTINEL	LEWISNT	PA	279	2/2				
3393		BROWN THOMPSON NEWSPAPER	UNBROWN	PA	110	2/2				
2180		HUDSON REGISTER		NY		2/2				
3271		PARK NEWSPAPER	OGPARK	NY	200	2/3				
9506		TR OFFSET INC	TR OFFSET	QC	1800	2/3				
9572		LA TRIBUNE	SHER-TRI	QC	800	2/4				
1904		HAZLETON STANDARD SPEAKER	HAZLEVAN	PA	377	2/4				
6807		LEBANON NEWS	LEBMAPLE	PA	500	2/4				
1369		HUNTERDON COUNTY DEMOCRAT	HUNTFLEM	NJ	48	2/4				
0199		IMPRIMERIE INTERWEB**	INTERWEB	QC	1500	2/4				
0416		POST PUBLISHING	BRIDGEPORT	CT	1369	2/5				
4971		AMERICAN REPUBLICAN	WATERBURY	CT	1161	2/5				
4874		BURLINGTON COUNTY TIMES	BARRILEVIT	NJ	440	2/8				
5584		HERALD MAIL	HAGERMAPLE	MD	960	2/8				
1652		MID ATLANTIC		PA		3/3				
5642		TIMES LEADER	WILKESMAPLE	PA	460	3/3				
3380		NORRIS TOWN HERALD	NORRI	PA		3/3				
5505		WOBBURN DAILY TIMES INC.	WOBMAPLE	MA	120	3/3				
5548		PRINCETON PACKET	PACKETMAPL	NJ	600	3/4				
4345		MONTREAL GAZETTE	MONTGAZETT	QC	3362	3/4				
1319		ERIE TIMES (B&H#44)	ERIE	PA	1279	4/4				
5829		KTB ASSOCIATES	KTMAPLE	NY	5642	4/8				
5742		GREAT SOUTHERN PRINTING	FREDMAP	MD	197	5/6				

** REPLACE HUNTERDON COUNTY DEMOCRAT
WHICH HAS BEEN DUPLICATED

PREFERRED SUPPLIER

17/42

ANNEXE V PROGRAMME DE PARTICIPATION AUX PERFORMANCES (P.P.P.) - QUALITÉ

ANNUAIRE	NOV. 92 AVRIL 93	JANV. 93 AVRIL 93	CIBLE MAL-NOV.	RÉEL MAL-NOV.	COMMENTAIRES
Plaintes		21	31		
Coût/TM		9,42	3,00		
Perf. Gte Rang % casses Plaintes Coût	3/4 2.3% 1 50 370				
Perf. Don Rang % casses Plaintes Coût	36g - 8/8 36g - .6% 7 112				
JOURNAL		JANV. 93 AVRIL 93	CIBLE MAL-NOV.	RÉEL MAL-NOV.	COMMENTAIRES
Plaintes		32	25		
Coût/TM		1.55	0.60		
Rang		17/42	19/42		

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 :
ABTIBIBOWATER INC.

-et-
ABTIBI-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)
Requérant

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

PIÈCE R-2

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

Entente Equal Offset

Novembre 2002

R-3

ENTENTE

PROJET EQUAL OFFSET

ENTRE

ABITIBI CONSOLIDATED DU CANADA
Division Alma

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES
PÂTES ET PAPIERS D'ALMA INC.

NOVEMBRE 2002

*Entente Equal Offset**Novembre 2002*

1. PRÉAMBULE

L'avènement d'un investissement majeur visant la conversion de la machine à papier journal # 14 au papier Equal Offset, n'est pas sans provoquer des changements importants ayant un impact sur les employés, les façons de faire, les pratiques de travail, les équipements et les performances de l'usine.

Dotées d'enjeux clairs, les parties, toujours dans un esprit constant d'amélioration, se sont adressé les éléments clés de ce projet dans le cadre de cette négociation.

Les parties ont convenu des modalités suivantes pour chacun de ces éléments :

- Le Syndicat et les employés doivent faire la démonstration qu'ils veulent ce projet et qu'ils sont engagés à faire un succès de ce projet.
- Contrat de travail prolongé.
- Organisation de la main-d'œuvre compétitive.
- Stabilité de la main-d'œuvre sur la machine # 14.
- Organisation de l'entretien améliorée.
- Partenariat et implication des employés.

Les parties conviennent que cette entente entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003, à moins d'indication contraire dans le texte.

De plus, il est convenu que si la date de départ de la machine à papier # 14 prévue pour le 1^{er} mai 2004 est retardée, tous les articles ou modalités reliés au départ de la machine seront retardés d'autant.

*Entente Equal Offer**Novembre 2002*

2. CONTRAT DE TRAVAIL PROLONGÉ

2.1 Entente de paix sociale

Les parties conviennent de signer une entente de paix sociale où ni l'une ni l'autre des parties ne peut exercer le droit de grève, le droit de lock-out, ni faire de moyens de pression de quelque nature que se soit jusqu'au 30 avril 2010.

Le renouvellement de la convention collective de travail demeure en mai 2005.

Toutefois, si une des deux (2) parties évalue dans le temps que la possibilité de négocier peut perturber le démarrage et l'optimisation des équipements, la négociation prévue pour mai 2005 pourra être reportée jusqu'en mai 2006. Dans un tel cas, les points à incidence monétaire seront rétroactifs.

De plus, les parties ont convenu d'une entente sur un mécanisme d'arbitrage des différends que l'on retrouve à l'annexe 1 du présent document.

2.2 Article 22

Les parties conviennent de reconduire pour la période de la paix sociale l'article 22 ainsi que la page 227 portant sur l'interprétation de l'article 22. De plus, l'entente du 21 juin 2001 continue de s'appliquer jusqu'en 2005.

*Entente Equal Offset**Novembre 2002*

3. ORGANISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTITIVE

3.1 Intégration des postes créés par le projet à l'intérieur des postes classés

Machine à papier # 14

a) Abolition du poste de 7^e main

Le poste du 7^e main machine à papier # 14 sera aboli compte tenu du changement technologique de la bobineuse.

b) Création d'un poste aide bobineuse

Un poste d'opérateur aide bobineuse sera créé. Ce poste ne sera pas intégré à l'échelle de progression de la machine à papier # 14, compte tenu du besoin de stabilité de la main-d'œuvre à ce poste occasionné par un nombre de changements de grade élevé, un nombre élevé de clients et le suivi des inventaires.

L'affichage du poste aide bobineuse sera réservé aux opérateurs des machines à papier. Le taux horaire de ce poste se situera entre celui du 3^e et du 4^e main.

c) Période d'essai

Cependant, les parties conviennent qu'un essai sera effectué sur une période de 16 mois en intégrant le poste aide bobineuse à l'échelle de progression de la machine à papier # 14. Avant la fin de cette période, une évaluation de cet essai sera faite afin de déterminer si 3.1 b) sera modifié dans le but d'intégrer ce poste à l'échelle de progression d'une façon permanente ou d'appliquer plus rapidement 3.1 b).

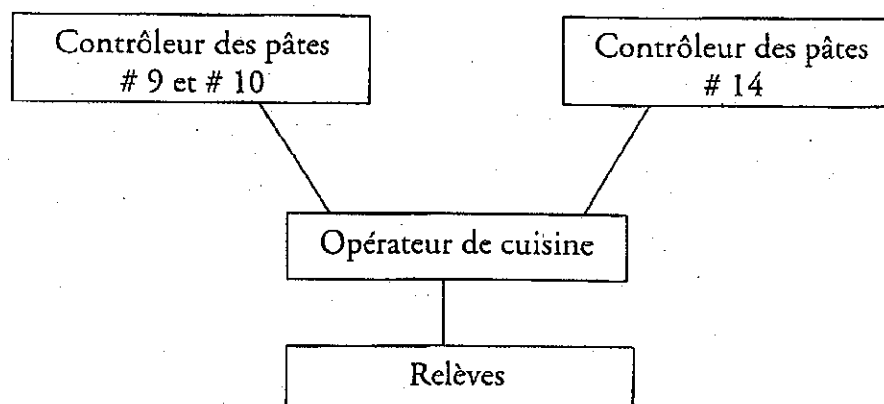
Ce poste sera inséré entre le 3^e et le 4^e main.

Advenant que le poste d'opérateur aide bobineuse reste non intégré à l'échelle de progression des machines à papier, les modalités d'application et d'affectation à ce poste seront à établir.

Contrôleur des pâtes

a) Un poste opérateur de cuisine sera créé et intégré à l'échelle de progression des contrôleurs des pâtes qui sera modifiée de la façon suivante.

Le poste contrôleur machine à papier # 14 sera ramené au même taux que le contrôleur # 9 et # 10, compte tenu des nouvelles tâches qui lui seront attribuées. Il n'y aura plus de déplacement d'un poste à l'autre.

*Entente Equal Offset**Novembre 2002*

Pour une période temporaire de seize (16) mois et pour assurer un bon démarrage, les opérateurs de cuisine progresseront uniquement sur le poste de contrôleur des pâtes # 14. Pour cette période, les relèves combleront les absences du contrôleur # 9 et # 10.

La perte de salaire de l'opérateur de cuisine occasionnée par le gel sera compensée.

Après la période de seize (16) mois, l'opérateur de cuisine progressera en priorité sur la machine # 14 lorsqu'il y aura absence simultanément au poste de contrôleur machines # 9-10 et # 14 aux occupations de contrôleurs des pâtes.

Le chevauchement (swing) entre les deux (2) occupations sera fait par le neuvième classé standard contrôleur des pâtes.

Pour une période de quatre (4) ans après le démarrage, les employés qui progresseront du poste à la cuisine au poste permanent contrôleur des pâtes # 9 et # 10 pourront, lors d'un départ au poste contrôleur # 14, avoir accès au classement de ce poste.

b) Affichage du poste opérateur de cuisine et blanchiment

Compte tenu des changements apportés au poste du contrôleur # 14, à la demande de certains contrôleurs # 14, la possibilité de demeurer temporairement au poste de cuisine pourra être évaluée. Cette possibilité sera regardée paritairement et s'appliquera uniquement pour des raisons de santé ou d'apprentissage.

Si une rétrogradation devait s'effectuer, il n'y aura pas de perte de salaire.

Les employés de relève actuels du département contrôleurs des pâtes occuperont les postes créés comme opérateur de cuisine et contrôleur des pâtes # 14.

Les postes de relève du département seront comblés par affichage usine et les employés qui avaient postulé dans un autre département et qui étaient régis par l'article 18.02 c) iv) pourront postuler à cet affichage sans égard à cet article. Tous les postes classés standard (CS), classés de base (CB) et relève intégrée (RI) de cette échelle de progression nécessiteront l'exigence minimale de niveau 2.

c) **Apprêt et Expédition**

Abolition d'un poste d'expéditeur.

Compte tenu des différents investissements apportés au département de l'Expédition, un poste de préposé à l'expédition sera aboli.

➤ L'élimination de quatre (4) classés standards requis à cette occupation se fera progressivement d'ici un (1) an en fonction des départs dans le secteur (retraite, affichage, etc). Cette modalité est applicable à partir du 1^{er} octobre 2002 conséquemment au moratoire établi au début de la négociation.

➤ Si le nombre de classement à réduire n'est pas atteint au moment prévu (mai 2004), les modalités suivantes seront appliquées pour la ou les équipes où il y aura un opérateur en surplus :

- Absences non remplacées sur l'équipe;
- Déplacement à la ligne d'emballage;
- Déplacement d'un classé de base (CB);
- Toutes autres modalités permettant d'éliminer l'homme en surplus.

3.2 Revoir les tâches de l'essayeur

Compte tenu que certains tests supplémentaires seront requis et que quelques-uns de ceux-ci seront effectués par l'essayeur, les membres du sous-comité qui adresseront le changement technologique du pulpexpert regarderont à ce que ces tests soient intégrés aux tâches de l'essayeur.

3.3 Modalités d'opération continue

Les parties conviennent que les 3 GH acquis à partir du 15 décembre 2002 tel que défini à l'article 9.2.4 b) seront pris selon les modalités des FH (congrés mobiles).

De plus, le paiement des heures travaillées durant les congés statutaires sera aux conditions suivantes à partir du 15 décembre 2002 et sera reconduite jusqu'en avril 2010 :

- a) Son jour de congé statutaire rémunéré.

- b) Ses heures travaillées sont rémunérées à taux double.
- c) Un employé reçoit, pour chaque heure travaillée, un paiement additionnel d'une (1) heure au taux du poste où il a travaillé.
- d) Un employé qui travaille une faction complète ou plus durant un congé statutaire, peut reprendre s'il le désire un seul congé compensatoire - non rémunéré.

3.4 Description de tâches

La description sommaire des nouvelles tâches de tous les postes de la machine à papier # 14, des contrôleurs de pâtes # 9-10 et # 14, de l'opérateur de cuisine, de l'aide bobineuse, de l'essayeur de faction et de l'expéditeur seront à définir et ne seront pas exclusives aux tâches actuelles.

Ceux-ci pourront être appelés à réaliser des tests, à faire des lavages sur la machine et à aider lors d'une casse sur la machine à papier, etc, à l'exception de l'expéditeur et de l'essayeur de faction.

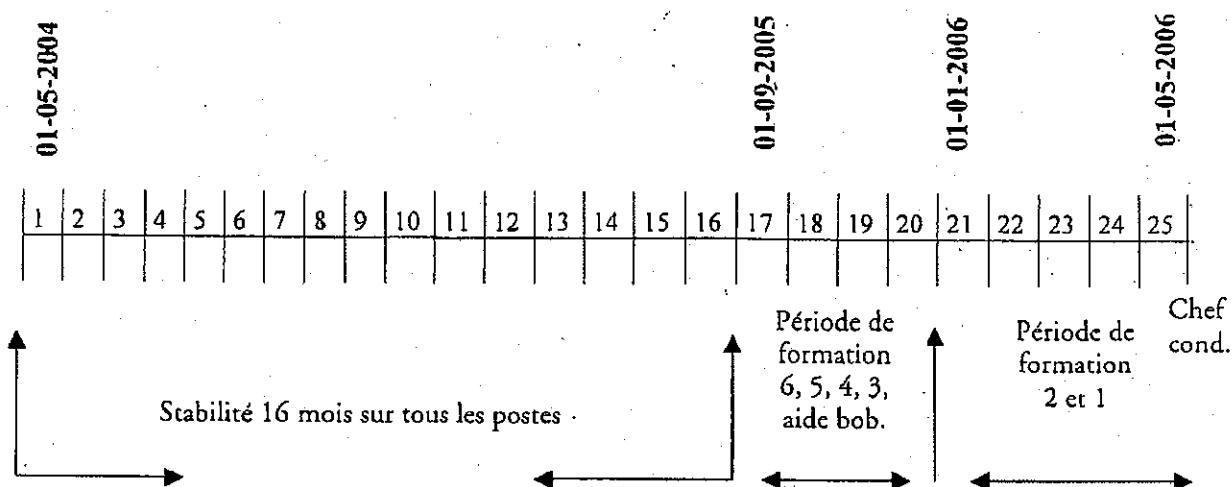
De plus, les parties s'engagent à réviser et à modifier ces descriptions de tâches en tout temps à l'intérieur d'un délai maximal de douze (12) mois suivant le départ de la machine.

*Entente Equal Offset**Novembre 2002*

4. STABILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE MP # 14

4.1 Gel temporaire des postes à la machine à papier # 14

Dans un souci d'assurer une stabilité de la main-d'œuvre durant le démarrage et l'optimisation de la machine à papier # 14, les parties conviennent de geler tous les postes de la machine à papier # 14 selon les périodes suivantes :



- Les parties conviennent que la période de formation correspond au temps disponible pour former les nouveaux opérateurs en vue d'assurer le dégel des employés à ces occupations à la fin de cette période.
- Les pertes de promotion dues au gel seront compensées sur la base de la cédule originale.
- Modalités chef conducteur de relève sur la machine à papier # 14 à définir.
- Rétrogradation lors de fermeture :

Lors de fermeture permanente ou temporaire d'usine ou de machines, on applique l'article 13 comme si on avait une seule échelle de progression pour les trois (3) machines (# 9-10 et # 14). Le projet n'a pas comme objectif de modifier l'ordre éventuel de mises à pied. Les employés classés standards qui ont l'ancienneté pour aller sur la machine à papier # 14 en fonction du nombre requis mais qui n'ont pas eu la formation, seront affectés à d'autres tâches dans l'usine et seront rémunérés au taux de l'occupation qu'ils auraient travaillé (pendant la période de gel uniquement).

4.2 Sélection MP # 14 :**➤ Modalités de sélection :**

- a) Par niveau d'occupation sur la machine à papier # 14 par ancienneté d'échelle de progression sur une base volontaire.
- b) Si requis, même niveau d'occupation sur la machine # 9 et la machine # 10 par ancienneté d'échelle de progression sur base volontaire.
- c) Si requis, occupation supérieure par ancienneté d'échelle de progression sur base volontaire.
- d) Si requis, occupation inférieure par ancienneté d'échelle de progression sur base volontaire.
- e) Les opérateurs qui refuseront de façon volontaire de ne pas rester sur la machine à papier # 14 ne seront pas compensés.
- f) Les opérateurs qui pour des raisons médicales ne pourront demeurer sur la machine à papier # 14 pour la période de démarrage et d'optimisation recevront une compensation.

Les raisons médicales devront être approuvées par la Compagnie. Cette modalité se termine avec la période de dégel.

- g) Advenant qu'un employé ne puisse remplir la tâche reliée à la fonction, celui-ci sera retourné sur les machines à papier # 9 et # 10 selon son ancienneté d'échelle de progression et de ses droits et ce, sans compensation.

➤ Modalités vacances et congés :

Durant la période de formation de l'employé aucune vacance, ni congé ne lui sera autorisé.

En ce qui concerne la période estivale de démarrage (1^{er} mai au 31 août 2004), le nombre de vacances et congés mobiles sera réduit de moitié par contre les congés mobiles pourront être pris en surplus des maximums durant la période de septembre à décembre 2004 (modalités à établir dans le temps).

Ces modalités s'appliqueront aussi pour les hommes de métiers affectés au projet.

➤ Relèves :

Un groupe de relèves sera formé et assigné sur la machine à papier # 14 pour la période de gel (déterminer les modalités de vacances).

5. ORGANISATION EFFICACE DE L'ENTRETIEN

5.1 Page 162

Afin de doter la papeterie d'Alma d'une organisation de l'entretien favorisant l'utilisation judicieuse de tous les hommes de métiers, dans le but d'améliorer l'efficacité et la productivité de l'usine, de favoriser au maximum le travail d'équipe et de mettre en place des mécanismes permettant une plus grande souplesse d'assignation des hommes de métiers.

Les parties conviennent que l'assignation des hommes de métiers se fera selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- a) L'homme de métier est affecté selon son métier de base. Il doit, pour effectuer sa tâche principale, démonter et /ou remonter toute pièce ne relevant pas de son métier de base et utiliser tous les outils requis pour effectuer son travail. Les pièces défectueuses devront être réparées au besoin par le métier concerné selon la spécialité.
- b) L'homme de métier travaille en équipe lorsque plusieurs métiers effectuent un travail et ce, sans restriction quant au métier de base. Ainsi, lorsque pour exécuter une tâche où plusieurs métiers sont impliqués, une équipe multidisciplinaire est créée. Les membres de l'équipe participent à toutes les tâches pour mener à bien les travaux.

Une équipe multidisciplinaire est une équipe composée d'hommes de différents métiers qui ont été affectés selon leur métier de base à une même tâche.

- c) Dans des circonstances et de façon exceptionnelle due à un besoin urgent, les employés du groupe d'entretien sont assignés à des travaux relevant d'un autre métier.
- d) Les employés des groupes de métiers unifiés sont également appelés à assister ceux du groupe d'entretien spécialisé indépendamment de son métier de base. L'homme des métiers unifiés doit fournir les outils usuels nécessaires à l'accomplissement de sa tâche reliée à son métier de base.

5.2 Utilisation de la main-d'œuvre

Lors d'arrêt planifié d'une unité de production et / ou lors d'arrêt total temporaire ou lors de congé statutaire, la Compagnie peut affecter la main-d'œuvre d'atelier à assister d'autres équipes d'entretien, indépendamment de son métier de base.

Cette modalité entrera en vigueur en janvier 2003 et n'a pas pour effet de vider les ateliers.

Entente Equal Offset**5.3 Équipe de fin de semaine**

L'équipe de fin de semaine des mécaniciens sera ramenée sur un horaire du lundi au vendredi.

Un service de garde de deux (2) mécaniciens en rotation à l'intérieur du groupe de mécaniciens sera mis en place afin d'assurer une disponibilité de la main-d'œuvre durant la fin de semaine (Réf. : Entente de garde pour les ateliers mécanique auto, machiniste).

5.4 Tuyauteur de faction

Les parties conviennent que le tuyauteur de faction sera ramené de jour du lundi au vendredi à partir d'avril 2003. Pour ce faire, un comité paritaire s'adressera l'ensemble des tâches. Un service de garde en rotation à l'intérieur du groupe de tuyauteurs sera mis en place afin d'assurer une disponibilité de main-d'œuvre durant la semaine et la fin de semaine.

5.5 Modification de l'entente « Utilisation de la main-d'œuvre affectée au projet » pour l'interconnexion et le démarrage

Entente spéciale pour l'utilisation de la main-d'œuvre affectée au projet :

- Les parties conviennent que cette entente ne pourra être appliquée en totalité compte tenu du nombre élevé de travaux qui seront effectués durant le projet.
- À cet effet, l'interconnexion avec l'existant et le démarrage des équipements sera confié aux entrepreneurs pour la durée du projet et pour les équipements concernés par le projet. Cependant, notre main-d'œuvre de l'usine pourra participer au démarrage et au suivi du projet.
- Pour les autres projets, cette modalité sera discutée et évaluée à la pièce en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre pour la période du projet (fin 2005).

5.6 Critères d'embauche

Principes d'alternance :

- L'alternance DEC, DEP se poursuit pour les employés actuels de l'usine (Jean Caron) pour les métiers suivants : Mécanicien d'entretien, OPA soudeur, tuyauteur, frigoriste.
- Pour les nouveaux employés embauchés à l'opération (MaP inclus) et qui posséderont un diplôme en entretien (Mécanicien d'entretien, OPA soudeur, tuyauteur, frigoriste), il y aura alternance, 2 DEC, 1 DEP.

Critères d'embauche :

- Seul le DEP en mécanique industrielle sera accepté pour un poste en mécanique, lorsque le DEP sera requis.

Entente Equal Offset

- Les employés suivants qui détiennent un DEP en ajustage mécanique : Daniel Lantin, Langis Gauthier, Robert Potvin et Sylvain Fortin pourront postuler dans le cadre des prochains affichages DEP mécanique industrielle, mais ils devront être évalués par la Commission scolaire.

Advenant un échec, ils ne seront plus considérés avec le DEP ajustage mécanique seulement.

Affichage futur :

- Les employés inscrits sur la liste ci-dessous pourront postuler sans être évalués.
- Les autres employés détenant les diplômes requis devront être évalués lors de la sélection. En cas d'échec, ils ne seront pas considérés.

TUYAUTEURS	TEI	OPA – SOUDEUR
Sylvain Bhérer	Luc Lefebvre	Philip Doyle – DEP
Dominic Privé	Alain Tremblay	Gilles Gagnon – DEC
Jean-François Boily	Marc Gagnon	Claude Larouche – DEC
Sébastien Boudreault		Michel Richard – DEC
		Yves Guillemette – DEP
		Régis Munger – DEC
		Gilles Boily – DEC
MACHINISTE		
Mario Dufour		

5.7 Article 7

En respect de l'article 7 de la présente convention, les parties conviennent :

- De mettre en place des mécanismes de suivi et d'inspection des équipements réalisés par les opérateurs permettant une détection rapide des anomalies ou des opérations pouvant créer des pannes.
- De faire réaliser des ajustements mineurs en lien direct avec l'opération et pour fin d'opération.

Entente Equal Offset

5.8 Mécanisme d'application et de suivi des articles 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 et 5.7 de façon paritaire

Les parties conviennent que pour assurer une bonne application des articles ci-haut mentionnés que des mécanismes d'application et de suivi devront être élaborés d'ici à la mi-janvier 2003 pour fin d'application en janvier 2003.

Entente Equal Offset

6. PROGRAMME DE PARTICIPATION AUX PERFORMANCES

Programme de participation aux performances

Le programme de participation aux performances présentement en vigueur jusqu'au 30 avril 2005 sera maintenu jusqu'au 30 avril 2010. Après cette date, le programme sera réévalué et la Compagnie ou le Syndicat pourra mettre fin au programme.

Certaines modalités du programme de participation aux performances seront modifiées pour tenir compte de la conversion de la machine # 14 du papier journal au papier Equal Offset.

Maintien de l'arrêt de la contribution de 35 % de la part de l'employeur pour le programme de formation.

Prime à la production :

La prime à la production sera ajustée de la manière suivante :

Machines à papier # 9 et # 10 :

➤ Maintien du montant de 1.35 \$ par tonne de bonne qualité produite.

Machine à papier # 14 :

Si dans une période de cumul, le tonnage budgété sur la machine à papier # 14 après modification est inférieur au tonnage normalement budgété sur le papier journal avant modification, le montant de 1.35 \$ / tonne de bonne qualité sera ajusté au prorata du tonnage budgété avant modification de la machine. Dans les autres cas, le montant sera de 1.35 \$ / tonne de bonne qualité (Il n'y aura pas de compensation pour les tonnes non produites durant l'arrêt de la machine pour modification).

Prime à la performance :

Les cibles d'efficacité et de qualité de la machine à papier # 14 seront modifiées de la manière suivante :

La méthode de calcul de la cible d'efficacité de la machine à papier # 14 est suspendue pour deux (2) ans. Durant ces deux (2) ans, on utilisera comme cible la courbe d'apprentissage qui a été incluse dans la demande d'approbation de fond pour la conversion de la machine à papier # 14 au papier Equal Offset et la cible sera fixée à cinquante pourcent (50 %) de l'échelle:

Entente Equal Offset**Efficacité par quart après modification de la machine à papier # 14**

Quart 1	75
Quart 2	75
Quart 3	77
Quart 4	81.3
Quart 5	81.7
Quart 6	82.7
Quart 7	83.5
Quart 8	84.5

Nouvelle échelle machine à papier # 14 pour la période de départ de deux (2) ans

	0%	25%	50%	75%	100%
275 \$					
Montant à 100%	Cible - 2%	Cible - 1%	Cible	Cible + 0.5%	Cible + 1%

Après cette période de deux (2) ans, nous reviendrons à la méthode de calcul actuelle.

Cible de qualité machine à papier # 14 :

Les parties conviennent de réaliser un benchmark auprès de la division Beaupré avant la conversion de la machine à papier # 14, afin de pouvoir établir des cibles pour les coûts par tonne des plaintes et pour le nombre de plaintes par 1 000 rouleaux produits. Une proposition sera présentée au comité de gestion pour approbation.

Les autres modalités du programme demeurent inchangées.

Entente Equal Offset

Programme incitatif relié à la conversion de la machine à papier # 14 À l'Alternative Offset – Equal Offset

Objectif :

L'objectif du programme vise à créer un incitatif pour tout le personnel de l'usine autour de deux (2) objectifs fondamentaux :

- 1) D'augmenter rapidement la productivité de la machine à papier # 14.
- 2) D'accomplir la conversion au papier E/O – A/O le plus rapidement possible.

Modalités :

Le versement des montants est basé sur l'atteinte de cible d'efficacité de la machine à papier # 14 à partir du 2^e quart suivant le départ de la machine.

Le calcul de l'efficacité se fera selon les règles de l'ACPP actuelles.

Première cible à atteindre : 77 % sans égard au type de papier :

Le versement se fera lors de l'atteinte de la cible pour une seule des quatre (4) situations suivantes, maximum 1 400 \$:

2 mois à 77 % avant la fin du quart 4	700
OU	
2 mois sur 3 mois au quart 3 à 77 %	1 000
OU	
2 mois sur 3 mois consécutifs au quart 2-quart 3 à 77 %	1 000
OU	
Moyenne 3 mois en quart 3 à 77 %	1 400

Deuxième cible à atteindre : 82.7 %

Le versement se fera lors de l'atteinte de la cible pour une seule des cinq (5) situations suivantes, maximum 1 350 \$:

2 mois à 82.7 % avec une production de 50 % de A/O – E/O avant la fin du quart 8	700
OU	
2 mois sur 3 mois au quart 6 à 82.7 % sans égard au type de papier	1 000
OU	
2 mois sur 3 mois consécutifs au quart 5-quart 6 à 82.7 % sans égard au type de papier	1 000
OU	
2 mois sur 3 mois au quart 5 à 82.7 % sans égard au type de papier	1 350
OU	
Moyenne 3 mois avant la fin du quart 6 à 82.7 % si la production inclut 50 % de A/O – E/O	1 350

Entente Equal Offset

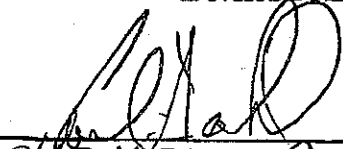
Troisième cible à atteindre : 84.5 %	
Le versement se fera lors de l'atteinte de la cible pour une seule des cinq (5) situations suivantes, maximum 1 000 \$:	
2 mois à 84.5 % avec une production de 50 % de E/O avant la fin du quart 12	600
OU	
Moyenne de 3 mois au quart 9 à 84.5 % sans égard au type de papier	750
OU	
Moyenne de 3 mois consécutifs au quart 8-quart 9 à 84.5 % sans égard au type de papier	750
OU	
Moyenne de 3 mois au quart 8 à 84.5 % sans égard au type de papier	1 000
OU	
Moyenne de 3 mois consécutifs avant la fin du quart 8 à 84.5 % si la production inclut 50 % de E/O	1 000

Entente Equal Offset**ENGAGEMENT DE LA DIRECTION, DU SYNDICAT ET DES EMPLOYÉS**

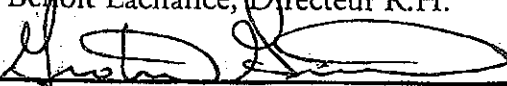
En acceptant cette entente, la Direction, le Syndicat et les employés s'engagent à tout mettre en œuvre et à faire les efforts requis dans un esprit de collaboration et dans un climat de bonne entente pour mettre en place les changements, les nouvelles pratiques de travail, les nouvelles organisations de travail ainsi que les modalités de cette entente afin de permettre de rencontrer les objectifs du projet de la conversion de la machine à papier # 14 tel que stipulé dans la demande de fonds pour le projet Equal Offset et Alternative Offset.

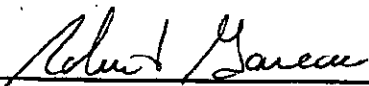
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 22^e jour de Janvier 2002.

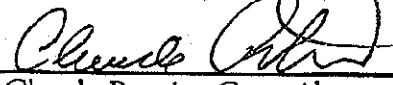
Abitibi-Consolidated du Canada
Division Alma


 Carl Dahl, Directeur général

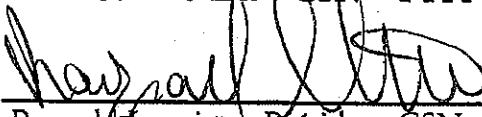

 Benoît Lachance, Directeur R.H.

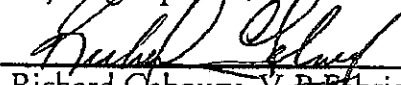

 Gratien Girard, Directeur Fabrication


 Robert Gareau, Directeur Services

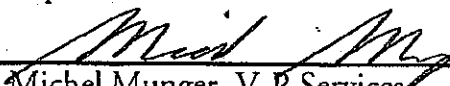

 Claude Porvin, Contrôleur

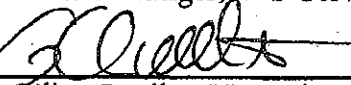
Le Syndicat National des travailleurs
et travailleuses des pâtes et papiers
d'Alma Inc. - CSN - FTPF

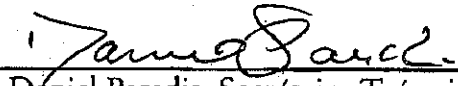

 Raynald Lapointe, Président CSN


 Richard Gaboury, V-P Fabrication

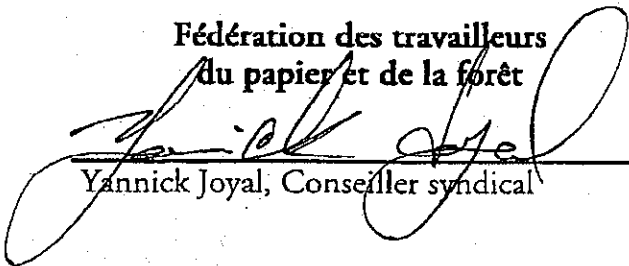

 Daniel Gaboury, V-P Apprêt et
 Expédition


 Michel Munger, V-P Services


 Gilles Ouellet, V-P Fibres et Pâtes


 Daniel Paradis, Secrétaire-Trésorier

Fédération des travailleurs
du papier et de la forêt


 Yannick Joyal, Conseiller syndical

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)
Requérant

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

PIÈCE R-3

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

R-4



**ABITIBI
CONSOLIDATED**
DIVISION ALMA

**MÉMOIRE D'ENTENTE
CONVENTION COLLECTIVE 2005 - 2010**

ENTRE

**LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA
DIVISION ALMA**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES PÂTES ET
PAPIERS D'ALMA INC. - SNTTPPA**

POUR LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ÉCHUE LE 30 AVRIL 2005

(Tous les articles contenus dans la convention collective demeurent inchangés à moins qu'ils ne soient modifiés dans le présent document. Toutes les dispositions du présent mémoire d'entente entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de ratification, à moins d'indication contraire dans le présent document).

29 MAI 2006

MONÉTAIRE

Durée de la convention collective

Du 1^{er} mai 2005 au 30 avril 2010.

Augmentations de salaire

Augmentation générale des salaires, comme suit :

- ✓ 2,5 % à compter du 1^{er} mai 2005 (*)
- ✓ \$0,60 à compter du 1^{er} mai 2006 (**)
- ✓ 2,0 % à compter du 1^{er} mai 2007
- ✓ \$0,60 à compter du 1^{er} mai 2008
- ✓ 2% à compter du 1^{er} mai 2009 (***)

(*) Un ajustement rétroactif sera calculé sur toutes les heures payées depuis le 1^{er} mai 2005. Le versement sera effectué suite à la ratification du mémoire d'entente.

(**) Un ajustement rétroactif sera calculé sur toutes les heures payées depuis le 1^{er} mai 2006. Le versement sera effectué suite à la ratification du mémoire d'entente.

(***) Minimum révisable si l'augmentation négociée selon le contrat type dans l'Est du Canada pour l'industrie des pâtes et papiers est plus élevée (Pattern de l'industrie).

Échelles de salaire des papetiers

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

Prime de quart

Rétroactivement au 1^{er} mai 2005, 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

Rétroactivement , à compter de l'année de vacances 2005 :

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

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^{er} mai 2004; toutes les listes des employés réguliers seront mises à jour et renouvelées en date du 1^{er} mai 2004 et, à la demande du Syndicat, en date du 1^{er} novembre 2006.

Assurances collectives**SECTION A - POUR LES EMPLOYÉS ACTIFS****Soins dentaires – Contribution :**

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^{er} mai de chacune des années subséquentes.

Plan dentaire	Contributions de l'employé			
	Date de ratification	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
Familial	15\$/mois	15\$/mois	20\$/mois	20\$/mois
Célibataire	6\$/mois	6\$/mois	8\$/mois	8\$/mois

Soins dentaires – Tarif de remboursement

- ✓ Pour l'année civile 2005, le tarif de 2003 s'applique.
- ✓ Pour l'année civile 2006, le tarif de 2004 s'applique.
- ✓ Pour l'année civile 2007, le tarif de 2005 s'applique.
- ✓ Pour l'année civile 2008, le tarif de 2006 s'applique.
- ✓ Pour l'année civile 2009, le tarif de 2007 s'applique.
- ✓ Pour l'année civile 2010, le tarif de 2008 s'applique.

Régime complémentaire de soins médicaux

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, 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.

Le remboursement pour les frais paramédicaux sera de 400 \$ au lieu de 300 \$. Pour la physiothérapie, le remboursement maximum demeure inchangé (Illimité).

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.

SECTION B - POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Régime complémentaire de soins médicaux

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, 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.

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%.

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 plutôt s'il y a une modification dans le statut marital du conjoint survivant.

SECTION C - POUR LES RETRAITÉS ACTUELS

Régime complémentaire de soins médicaux

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%.

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 plutôt 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.

(Compte tenu du contexte particulier de la négociation (report par la Compagnie) et compte tenu que la période d'absence maladie compensée par l'indemnité hebdomadaire de M. Stéphane Boivin a débuté le 29 novembre 2005, celui-ci pourra être admissible au prolongement de la période de 12 à 24 mois tel que décrit ci-haut et selon les modalités du régime d'invalidité longue durée.)

DEMANDES LOCALES

- ✓ Apprêt et Expédition
- ✓ Augmentation du nombre de congés
- ✓ Concierge de bureau
- ✓ Centrale thermique
- ✓ Équipes semi-autonomes : DIP et PTM
- ✓ Entretien mécanique
- ✓ Autres demandes :
 - Prime de chef d'équipe
 - Prime d'implication
 - Rebobineur
 - Article sur la discrimination
 - Modification article 13 de la convention (secteurs)
 - PPP – Révision des cibles
 - Contribution au fonds de formation
 - Congé de funérailles – Modification de l'article 40.03
 - Période de repos (Nettoyeur, magasin, cour, 5^e habilleur)
 - Habilleurs – Habit de travail

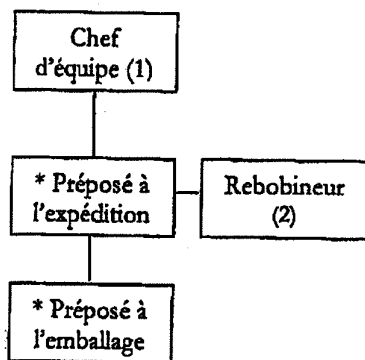
Apprêt et Expédition

Problématiques :

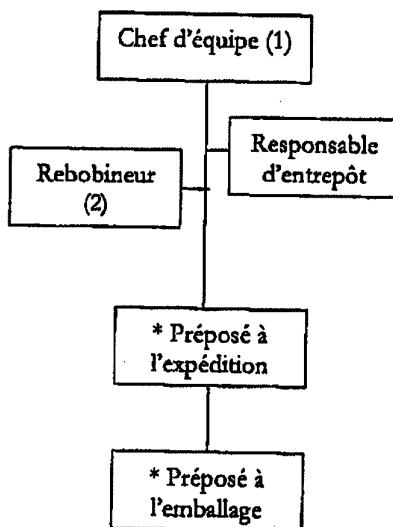
- ✓ Responsabilisation et standardisation des méthodes de travail des camionneurs
- ✓ Ajout de main-d'œuvre fréquent à l'entrepôt
- ✓ Responsabilités du chef d'équipe VS salaire
- ✓ Stabilité et expertise VS salaire

Solution proposée : (P. 141 de la convention collective)

Structure actuelle :



Structure modifiée :



Création d'un poste de responsable de l'entrepôt (en remplacement d'un poste de préposé à l'expédition)

Principales responsabilités :

- ✓ Rouleaux brisés
- ✓ Qualité (Sox)
- ✓ Répartition des tâches des camionneurs
- ✓ Modification des chargements
- ✓ Zone d'entreposage et surplus

Poste sélectionné (avec critères).

Salaires : Afin de tenir compte de la redistribution et de l'ajout de responsabilités

Modification des taux de salaires (Taux au 1 ^{er} mai 2004)		
Poste	Salaire actuel	Salaire révisé
Chef d'équipe Apprêt et Expédition	26.63 \$	26.63 \$ + Prime de chef d'équipe
Responsable d'entrepôt	-	26.63 \$
Préposé à l'expédition	25.09 \$	25.24 \$
Rebobineur	25.56 \$	25.71 \$

Demandes / Problématiques

Augmentation du nombre de congés (Opération) :

- **Solution proposée** : augmenter les quotas de congés mobiles planifiés
 - **Modalités** :
 - ✓ Possibilité de planifier six (6) des neuf (9) congés mobiles en début d'année, après les vacances :
 - Délai de cinq (5) jours pour faire les choix (Lundi au vendredi 8h à 16h);
 - Premier arrivé, premier servi;
 - Les demandes pourront être adressées en personne ou par téléphone;
 - Possibilité de cédule six (6) congés (isolés ou en bloc);
 - Maximum de trois (3) congés planifiés durant les périodes de pointe (Relâche, été, chasse, Noël).
 - ✓ Augmentation des quotas de congés planifiés (Voir tableau en annexe).
 - ✓ Pendant les deux (2) dernières semaines de juillet (vacances de la construction) et les deux (2) premières semaines d'août (les 2 suivantes), les quotas demeureront selon la politique actuelle (quotas non-augmentés).
 - **Fonctionnement** :
 - ✓ Lorsque la planification des vacances de l'année est complétée, les employés peuvent planifier des congés et ce, à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours :
 - Chaque employé peut, s'il le désire, effectuer ses choix de congés (6/9) en respectant les quotas de congés de son secteur (quotas actuels);
 - Lorsque la planification des congés est terminée (à la fin du délai de 5 jours), les congés restants qui n'ont pas été planifiés sont attribués selon la règle habituelle déjà établie (Un mois à l'avance).
 - ✓ Les congés supplémentaires au-delà des quotas réguliers seront accessibles selon la règle habituelle (Un mois à l'avance). Cependant, les congés supplémentaires devront être cédulés avant la rencontre de planification du mercredi 15h de la semaine précédente.
 - ✓ Les congés planifiés ne seront pas déplaçables.

- **Modalités particulières :**

- ✓ Les présentes dispositions concernant l'augmentation du nombre de congés mobiles (opération) seront introduites à compter de l'année 2007.

Un comité conjoint sera mandaté pour évaluer annuellement les impacts des changements ainsi introduits en ce qui concerne les effets sur l'expertise et autres impacts possibles. Des modifications aux présentes dispositions pourront alors être convenues à la satisfaction des deux (2) parties. À défaut, la Compagnie pourra exclure un ou des départements de l'application des présentes dispositions concernant l'augmentation du nombre de congés.

TABLEAU DES QUOTAS DE CONGÉS

✓ Augmentation des quotas de congés planifiés :

Quotas FH-GH	Quotas réguliers		Quotas planifiés		
	/ Jour	/ sem	Quota planifié / jour	/ sem	Maximum
Machines	6	42	8	56	3 / faction
Gouverneur	1	7	1	9	1 / faction
Habilleur	1	7	1	9	+ 1 / jour si pas vacances
Apprêt & Exp	3	21	4	28	2 / faction
Mandrins	1	7	1	7	
Locomotive	1	7	1	7	
Sûreté	1	5	1	5	
Cour	1	5	1	5	
Relèves CJNM	1	5	1	5	
Nettoyeurs	1	7	1	7	
Centrale thermique	1	7	1	9	1 / faction
DIP	1	7	1	9	1 / faction
PTM	1	7	1	9	1 / faction
TREF	1	7	1	7	
Laboratoire	1	7	1	7	
Magasin	1	5	1	5	
Relèves F & P	1	7	1	7	
Relèves MP + A & E	1	7	1	7	
TOTAL	25	167	28	198	

Note 1 : Aux machines à papier, un mécanisme conjoint d'évaluation de l'expertise sera mis en place et une évaluation sera effectuée lors de la planification hebdomadaire en vue d'établir un bilan annuel.

Note 2 : Advenant l'implantation des deux (2) échelles de progression aux machines à papier, le congé additionnel pourra être pris sur les machines 9, 10 et 14.

Conciergerie de bureau

Solution possible – Modification de la page 156 de la convention collective :

Conciergerie de bureau

Conciergerie des bureaux de l'administration, du magasin, du bureau des Ressources humaines et des salles de l'Apprenti-centre de formation de la Papeterie Alma.

Les conciergers des bureaux ci-haut mentionnés de la Papeterie Alma sont régis par la présente convention de travail. Cependant, les conciergers représentent une entité distincte de celle que constituent les employés qui occupent une de ces fonctions énumérées à l'annexe A de la présente convention, en ce sens qu'aucun mouvement de personnel (tels transfert, promotion, rétrogradation, etc.) ne se fait entre ces deux (2) entités, ni dans un sens, ni dans l'autre. Tout article de la présente convention qui impliquerait un mouvement de personnel entre ces deux (2) entités ne s'applique donc pas.

Tout autre article de la convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, s'applique aux conciergers. Cependant, les conditions de travail décrites ci-après font exception aux termes de cette convention.

- Nouveau -

Horaire de travail :

On maintient l'horaire de travail actuel (4 jours / 10 heures) pour les conciergers de bureau jusqu'à la fin de la présente convention collective (30 avril 2010) ou jusqu'au départ à la retraite des trois (3) titulaires actuels selon la première de ces éventualités.

Remplacement :

Pour les remplacements temporaires (plus de 2 semaines) on affectera une relève provenant de l'usine et ce jusqu'à la fin de la présente convention collective (30 avril 2010) ou jusqu'au départ à la retraite des trois (3) titulaires actuels selon la première de ces éventualités.

Retraite :

Suite au départ à la retraite des trois (3) titulaires actuels on intégrera les tâches des femmes de ménage parmi l'équipe de nettoyeurs – conciergers de l'usine. Les besoins de nettoyage et de conciergerie seront réévalués à ce moment et les besoins de main-d'œuvre ainsi que l'horaire de travail seront déterminés en conséquence.

Le Syndicat enclenchera alors le processus pour l'élimination de l'accréditation syndicale des conciergers de bureau.

Demandes / Problématiques

• Centrale thermique :

- ✓ Problème potentiel de perte d'expertise en cas de départ suite à un affichage, à un déplacement (art. 13) ou lors de retraites éventuelles.

Solution possible :

- ✓ Affichage (art. 18 C.C.) et déplacement (Art. 13 C.C.)
 - Moratoire de 5 ans pendant lequel un employé qui est sélectionné suite à un affichage ou qui est déplacé (art. 13 C.C.) à la Centrale thermique ne peut postuler à n'importe quel autre affichage (art. 18.02 c) iv).
- ✓ Ajustements de salaires et primes pour améliorer la stabilité et l'expertise :

Taux de salaire au 1 ^{er} mai 2004							
OCCUPATION	Classe	TAUX ACTUEL			TAUX RÉVISÉ		
		Salaire	+	Prime	Salaire	+	Prime
1 ^{er} opérateur	I	29.35 \$	+	-	29.35 \$	+	-
	II	29.35 \$	+	-	29.35 \$	+	-
2 ^e opérateur	I	27.76 \$	+	0.50 \$	28.35 \$	+	-
	II	27.76 \$	+	-	28.00 \$	+	-
3 ^e opérateur	I	24.61 \$	+	1.97 \$	26.58 \$	+	1.00 \$
	II	24.61 \$	+	1.47 \$	26.08 \$	+	0.70 \$
	III	24.61 \$	+	0.97 \$	25.58 \$	+	0.60 \$
	IV	24.61 \$	+	0.47 \$	25.08 \$	+	0.40 \$

Demandes / Problématiques

• Équipes semi-autonomes : PTM, DIP :

✓ Problématiques :

- Difficulté de faire accepter des changements parce qu'il n'est pas toujours possible d'obtenir l'unanimité.
- L'ensemble des responsabilités ne sont pas toujours clairement attribuées ni assumées par chacun des membres de chacune des équipes.
- La gestion des problèmes de fonctionnement d'équipe n'est pas toujours prise en charge par l'équipe et entre les équipes.
- Problèmes de fonctionnement cycliques dans les inter-équipes (Ex. : Assiduité, prise en charge).

Solution proposée :

• Ajustement du fonctionnement des équipes semi-autonomes :

✓ Nouvelles règles de fonctionnement :

1. Inclure le coordonnateur comme membre de l'équipe;
2. Chaque équipe devra se désigner un responsable;
3. Le responsable de l'équipe ou son remplaçant participe obligatoirement aux inter-équipes;
4. Lorsqu'il y a des modifications mineures d'opération, le responsable avec son équipe fait les ajustements nécessaires;
5. Lorsqu'il y a des modifications majeures d'opération, les ajustements seront discutés à l'inter-équipe ou à la rencontre départementale;
6. Le responsable est nommé pour une période d'un an. En son absence, pour une absence de moins de trente (30) jours, l'employé le plus ancien sur la faction assume la responsabilité. Au-delà de trente (30) jours, l'équipe nommera un remplaçant.
7. Chaque membre de l'équipe devra faire un rapport sur ses activités quotidiennes et le remettre au responsable (liste de vérification);
8. Le responsable devra s'assurer que les rapports sont complétés sur sa faction (Ex. : Livre de bord et liste de vérification);
9. L'équipe de trois (3) se nommera un responsable santé-sécurité qui pourrait également être celui qui est responsable sur la faction (Le responsable S.S.T. devra s'assurer que les programmes de santé et sécurité de l'usine soient appliqués);
10. Chaque membre de l'équipe a l'obligation de se conformer et d'appliquer les décisions prises par l'inter-équipe ou par la rencontre départementale;

11. Les équipes devront effectuer toutes les tâches et responsabilités en fonction des besoins et en tenant compte des conditions d'opération.

➤ **Composition des équipes :**

- ✓ Pour le bon fonctionnement du département et de son optimisation lors de la composition annuelle de la cédule, chaque membre des équipes devra tenir compte des forces et capacités des individus, sinon une décision administrative pourra être prise.

➤ **Affichage :**

- ✓ Les présentes modalités de fonctionnement seront incluses dans les affichages (Art. 18 C.C.).

➤ **Gestion des relations :**

- ✓ Le responsable de l'équipe amènera les problèmes de relations à l'inter-équipe et une décision sera prise.

➤ **Implication :**

- ✓ Les équipes devront fournir au besoin un représentant sur les différents comités pour répondre à l'implication.
- ✓ L'implication selon les «TROIS (3) RONDS» est maintenue (les nouveaux arrivants recevront une formation de base à cet effet).

➤ **Rôles et responsabilités du responsable de l'équipe :**

- ✓ Participer aux rencontres inter-équipe;
- ✓ S'assurer de la mise en place des décisions, des orientations et des façons de faire de l'usine;
- ✓ S'assurer de la bonne marche de son équipe en fonction des trois (3) ronds;
- ✓ S'assurer que l'information circule dans l'équipe, à l'inter-équipe et avec le coordonnateur.
- ✓ S'assurer du bon fonctionnement de l'entraide DIP – TREF.

Notes :

- (1) Advenant que le fonctionnement des équipes semi-autonomes soit brimé par des agissements individuels, il y aura une rencontre paritaire afin de régulariser la situation.
- (2) Advenant que les nouvelles règles de fonctionnement des équipes semi-autonomes ne soient pas mises en application de façon satisfaisante telles qu'énoncées précédemment, on mettra alors fin aux équipes semi-autonomes dans le département concerné et on reviendra à une structure traditionnelle avec une échelle de progression :

Secteur	
Poste	Taux
1 ^{er} opérateur	Taux de l'opérateur actuel
2 ^e opérateur	Taux du 1 ^{er} opérateur – 1 \$ / hre
3 ^e opérateur	Taux du 2 ^e opérateur – 1 \$ / hre

N. B. : En cas de retour à une structure traditionnelle, le premier opérateur sera le responsable de faction.

ENTRETIEN MÉCANIQUE

Fusion graduelle des métiers

Les parties ont convenu d'explorer les différentes alternatives ainsi que leurs impacts permettant une utilisation optimale de la main-d'œuvre des métiers mécanique et ainsi permettre aux employés d'entretien mécanique d'effectuer un rattrapage salarial par rapport aux autres usines ACI.

Dans cette optique, l'option privilégiée est la fusion graduelle des métiers. Celle-ci permet de rencontrer un objectif primordial pour les parties à savoir le maintien des acquis pour le personnel actuel au niveau des vacances, congés et en cas de déplacement (art. 13), tout en procurant une utilisation plus productive des compétences des employés.

La fusion graduelle des métiers aura pour effet de maintenir les employés actuels dans les métiers mécanique existants. Tous les remplaçants et les nouveaux employés seront embauchés dans le nouveau métier fusionné : **Groupe d'entretien mécanique**.

Modalités :

1. Flexibilité - Modification de la page 162 de la convention collective :

L'employé des métiers mécanique accomplit tout travail pour lequel il a les capacités indépendamment de son métier de base. (Applicable à tous les métiers mécanique actuels et nouveau).

2. Protection des employés :

Pour la durée de la convention collective, la Compagnie s'engage à ce qu'il n'y ait pas de mise à pied due à la fusion graduelle (flexibilité) parmi les employés actuels des métiers mécanique (jusqu'à Sylvain Lapointe inclusivement) et incluant aussi les deux (2) tuyauteurs de l'équipe de projets (Jean-François Boily, Sébastien Boudreault).

3. Vacances :

- Les règles pour déterminer les quotas de vacances sont maintenues.
- Le choix des vacances lors de la planification annuelle s'effectue de la façon suivante :
 - ✓ 1^{er} choix parmi les métiers actuels : Aucun changement ;
 - ✓ 1^{er} choix pour le nouveau métier : Selon les places restantes disponibles suite aux 1^{er} choix des employés des métiers actuels ;

- ✓ 2^e choix et suivants : On applique le même principe de priorité (métiers actuels VS nouveau métier) parmi les places restantes disponibles suite au choix précédent.

4. Congés :

Les règles d'attribution actuelles sont maintenues. (Sur demande de la partie syndicale, un comité conjoint pourra être mis en place à l'automne 2006 pour évaluer l'implantation d'un système de planification annuelle des congés à compter de 2007.)

5. Rétrogradation – Art. 13 :

Nonobstant les dispositions de l'article 13, advenant une rétrogradation d'un employé dans un métier mécanique actuel, l'homme de métier sorti de son échelle de progression en vertu des dispositions des articles 13.07 a) ii) et 13.07 b) ii) peut faire valoir son ancienneté de papeterie contre l'un des employés ayant le moins d'ancienneté parmi le nouveau métier fusionné : Groupe d'entretien mécanique.

Advenant la rétrogradation dans le nouveau métier fusionné des deux (2) tuyauteurs affectés à des projets (Jean-François Boily, Sébastien Boudreault), ceux-ci seront réintégrés dans le métier actuel de tuyauteur lors du départ permanent (retraite, décès, démission, etc.) des deux (2) prochains tuyauteurs et ce en tenant compte de l'ordre d'ancienneté. (Par conséquent, il n'y aura pas d'affichage interne.)

6. Affichage, sélection et embauche dans les métiers – Art. 18.03 :

Nonobstant les dispositions de l'article 18.03, l'affichage interne d'un poste devenu vacant se fera en fonction des exigences du métier à remplacer. Cependant en ce qui concerne le remplacement des employés du métier unifié (8 employés), les dispositions de l'annexe E – PP. 231-232, s'appliqueront en fonction d'une formation exigée par le nouveau métier (mécanique industrielle).

(Il est entendu que la liste des employés inscrits (P. 12 de l'entente Equal Offset) pourront postuler sans être évalués).

Tous les employés ainsi sélectionnés seront intégrés dans le nouveau métier : **Groupe d'entretien mécanique**, à l'exception du poste d'OPA comblé par Philip Doyle qui sera intégré dans le métier d'OPA et du poste de mécanicien présentement vacant qui fera l'objet d'un affichage interne. À condition qu'il soit comblé par un candidat interne, celui-ci sera intégré dans le métier actuel (Mécanicien).

7. Chef d'équipe :

Les changements introduits par la fusion graduelle (flexibilité) n'auront pas pour effet d'éliminer l'utilisation des chefs d'équipe ; les chefs d'équipe actuels seront maintenus. Cependant, un réaménagement des rôles et responsabilités sera effectué pour correspondre avec la nouvelle organisation de travail.

8. Comité d'implantation :

Afin de s'assurer d'une transition sécuritaire et efficace des changements introduits par la nouvelle organisation du travail, un comité conjoint sera mis sur pied.

Le comité aura pour mandat de définir les modalités applicables afin d'assurer une transition dans les aspects suivants et selon l'encadrement défini ci-après :

- ✓ **Formation** : Identifier les besoins de formation incluant la formation pour les métiers unifiés et en effectuer le suivi ;
- ✓ **Implantation** :
 - Élaborer un plan d'implantation pour maximiser l'utilisation des compétences des employés et ce, dans les meilleurs délais ;
 - Évaluer et faire le suivi de l'implantation incluant la recommandation aux deux (2) parties concernant le second ajustement monétaire.
- ✓ **Guide de qualification** : Revoir les modalités d'application du guide de qualification des hommes de métier mécanique et recommander les modifications appropriées ;
- ✓ **Garde** : Les besoins de garde seront réévalués en fonction des besoins d'entretien et de l'expertise.
- ✓ **Rappel au travail** : Les modalités seront définies par le comité conjoint. Le rappel a pour but d'avoir le personnel requis et compétent afin d'assurer une remise en opération le plus rapide des unités de production. Pour ce faire, une période de transition devra être prévue en fonction de l'apprentissage des acquis. Le rappel peut ressembler à :

Exemples :

2006 : Statu quo quant au métier de base ;

2007 et après :

75% métier de base et 25% autres métiers pour une période à déterminer ;

50% métier de base et 50% autres métiers pour une période à déterminer ;

25% métier de base et 75% autres métiers pour une période à déterminer .

(Les rappels au travail ne sont pas matière à grief tel que présentement).

9. Ajustements de salaire :

Afin de reconnaître l'accroissement de tâches et de responsabilités pour les employés de métier mécanique incluant les modifications éventuelles du guide de qualification, ceux-ci recevront les ajustements suivants :

- 0,40 \$ lors de la mise en place du comité conjoint d'implantation (prévu au 1^{er} juin 2006) ;

- o 0,40 \$ lorsque l'implantation aura été complétée à la satisfaction des deux (2) parties (prévu au plus tôt le 1^{er} février 2007 ou au plus tard le 1^{er} juin 2007).

(Les ajustements seront majorés en fonction des augmentations générales prévues le 1^{er} mai 2007, le cas échéant).

La Compagnie s'engage à mettre en place la formation appropriée requise afin que la flexibilité puisse être pleinement opérationnelle à la fin du mois de janvier 2007. À défaut de quoi, elle compensera les employés de métier mécanique pour la durée du délai encouru pour le versement du second ajustement (0,40 \$).

10. Métiers unifiés :

Les employés du groupe des métiers unifiés pourront sur une base volontaire obtenir un ajustement salarial leur permettant d'obtenir le même taux de salaire que celui applicable aux employés des autres groupes d'entretien mécanique et ce, à condition de satisfaire à l'une ou l'autre des exigences suivantes :

- ✓ Obtenir un diplôme (DEP) en mécanique d'entretien industriel (formation spécifique à déterminer). La formation est dispensée par une institution d'enseignement sur le temps personnel de l'employé.

OU

- ✓ Se soumettre et satisfaire aux exigences d'un programme de formation interne qui sera dispensé de façon progressive selon un échéancier réparti sur trois (3) ans (2007-2010).

À condition de satisfaire aux exigences du programme, un ajustement progressif de salaire sera versé à la fin de chacune des trois (3) années selon la répartition suivante :

(Première année : 33 1/3 %, deuxième année : 66 2/3 %, troisième année : 100%. Advenant, que le programme de formation se prolonge au-delà du 30 avril 2010, l'ajustement complet (100%) sera versé à compter de cette date sous réserve que l'employé réussisse sa formation.)

(Le programme de formation interne sera dispensée sur le temps de travail normal des employés – Les frais de formation (préparation, diffusion et matériel) seront financés par le fonds conjoint de développement et de formation).

Définition :

Employé de métier mécanique signifie un employé qui fait partie du groupe d'entretien mécanique spécialisé, du groupe des métiers unifiés ou du groupe d'entretien mécanique (nouveau métier).

- **PPP - Contribution au fonds de formation :**

La contribution au fonds de formation sera réduite de 35% à 20% en 2006 ; ensuite, si le total des argentés versés au fonds de formation en 2006 et en 2007 n'est pas entièrement réinvesti en formation à la fin de 2007, la contribution sera réduite de 20% à 15% à compter de 2008.

▪ **Congé de funérailles – Modification de l'article 40.03 :**

Lorsque le décès survient pendant les vacances annuelles de l'employé, la Compagnie permet de reporter les jours de congé tels qu'indiqués ci-après et ce, consécutivement à sa période de vacances :

- Conjoint ou enfant : Cinq (5) jours
- Père ou mère : Trois (3) jours

- **Période de repos – Article 31.06 c) :**

Il est entendu que les dispositions de l'article 31.06 c) concernant la période de repos s'appliquent également aux employés des départements suivants : Nettoyeur, magasin, cour, 5^e habilleur (Des modalités devront être établies pour que la période de repos du 5^e habilleur s'effectue sans remplacement et sans coût supplémentaire).

Dans tous les cas, la période de repos s'effectue sans qu'il y ait remplacement.

- **Habilleurs – Habits de travail :**

La Compagnie fournira cinq (5) habits de travail à l'employé de relève intégrée et trois (3) habits de travail aux deux (2) relèves affectées de façon régulière à l'habillement.

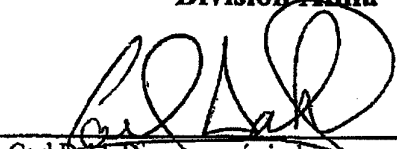
- **Améliorations physiques :**

Référé à la liste fournie par Robert Gareau.

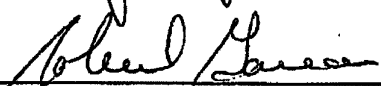


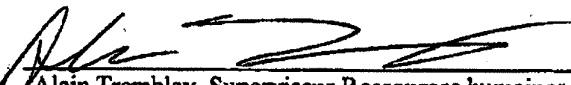
Sous réserve de la ratification, les parties ont signé la présente entente le 30 mai 2006 à Alma, Québec.

**La Compagnie Abitibi-Consolidated
du Canada
Division Alma**


Carl Dahl, Directeur général

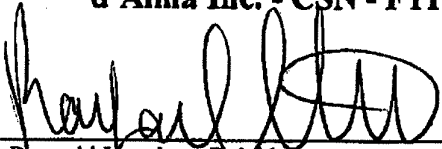

Gaétan Guérin, Directeur Ressources humaines


Robert Gareau, Directeur des Services


Alain Tremblay, Superviseur Ressources humaines

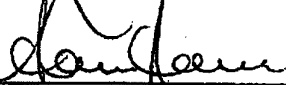

Yves Picard, Coordonnateur MP 9-10

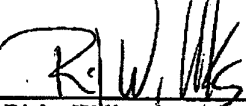
**Le Syndicat National des travailleurs
et travailleuses des pâtes et papiers
d'Alma Inc. - CSN - FTPF**

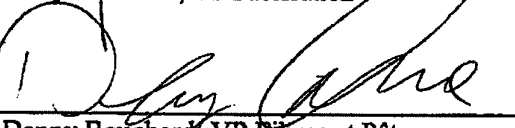

Raynald Lapointe, Président


Daniel Paradis, Secrétaire-trésorier

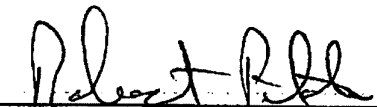

Mario Dufour, VP Entretien


Alain Harvey, VP Apprêt & Expédition


Ricky Willcocks, VP Fabrication


Danny Bouchard, VP Fibres et Pâtes

**Fédération des travailleurs du papier
et de la forêt**


Robert Pilote, Conseiller syndical

No. : 500-111-036133-094

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)

Requérant

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

PIÈCE R-4

ORIGINAL

Me Jean-François Cliche
MARTEL, CANTIN

AVOCATS

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

Courrier électronique : cantin@martelcantin.ca

R-5

P.P.P. NO 32 Décembre 2008 à Mai 2009							
Critère	Pondération	Montant à 100%	Résultats				
			0%	25%	50%	75%	100%
Coût							
Matériels et fournitures	10.0%	110.00\$	+2.0%	+1.0%	Budget	-1.5%	-3.0%
Main d'œuvre supp d'opération	5.0%	55.00\$	+2.0%	+1.0%	Cible 1	Meilleure perf	Meilleure perf - 5%
			350.20	346.77	343.33	337.00	320.15
Main d'œuvre supp entretien	5.0%	55.00\$	+2.0%	+1.0%	Cible 1	Meilleure perf	Meilleure perf - 5%
			12.58	11.58	10.58	9.91	9.41
Efficacité							
MP No 9	12.5%	150 \$	-2.0%	-1.0%	Cible 2	+0.5%	+1.0%
			87.52	88.52	89.52	90.02	90.52
MP No 10	12.5%	150 \$	-2.0%	-1.0%	Cible 2	+0.5%	+1.0%
			86.53	87.53	88.53	89.03	89.53
MP No 14	25.0%	300 \$	-2.0%	-1.0%	Cible 2.1	+0.5%	+1.0%
			80.45	81.45	82.45	82.95	83.45
Qualité							
Nombre de plaintes AO EO	5.0%	55.00\$	Cible 3.1				Meilleure perf
			0.0254	0.0936	0.0919	0.0902	0.0884
Nombre de plaintes annuaire	5.0%	55.00\$	Cible 3				
			0.1263	0.1147	0.1031	0.0914	0.0798
Coût des plaintes AO EO	5.0%	55.00\$	Cible 3.1				
			\$ 0.1634	\$ 0.1442	\$ 0.1251	\$ 0.1059	\$ 0.0868
Coûts des plaintes annuaire	5.0%	55.00\$	Cible 3				
			\$ 0.3089	\$ 0.2586	\$ 0.2082	\$ 0.1579	\$ 0.1076
Absentéisme	10.0%	110 \$	Cible 4				Meilleure perf - 5%
			5.79	5.44	5.09	4.75	4.40

Cibles

- a) Cible 1 : Moyenne des 3 meilleures années
- b) Cible 2 : Moyenne des 4 meilleures années.
- c) Cible 2.1 : Moyenne des 4 meilleures périodes de PPP depuis juin 2004.
- d) Cible 3 : Moyenne des 5 dernières années en continu. La cible de départ n'est pas diminuée par une mauvaise performance
- e) Cible 3.1 : Moyenne des 5 dernières période de PPP. La cible de départ n'est pas diminuée par une mauvaise performance
- f) Cible 4 : Moyenne des 5 dernières années La cible de départ n'est pas diminuée par une mauvaise performance

Notes

- a) Toutes les échelles sont continues
- b) On paie l'absentéisme une fois par année

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Du 1 décembre 2008 au 31 mai 2009

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé	
Tonnage	154,781 tm				
Seconde qualité MP 14	(378) tm				
Tonnage donnant droit à la prime	154,403				
Prime totale (1,35\$/tonne)	208,444 \$				
Moins: fonds formation (15%)	31,267		177,177.47 \$	405.43 \$	

Prime de performance	Cibles	Résultats	Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
Efficacité					
MP 9	89.52 %	85.53 %	0.00 \$	0.00 \$	0 %
MP 10	88.53 %	83.32 %	0.00	0.00	0
MP 14	82.45 %	83.91 %	155,201.20	334.27	111
sous-total			155,201.20 \$	334.27 \$	61 %
Plaintes					
Nombre de plaintes - Annuaire	0.1263	0.3893	0.00 \$	0.00 \$	0 %
Nombre de plaintes - MP 14	0.0954	0.1023	0.00	0.00	0
Coûts des plaintes - Annuaire	0.3089 \$	0.5202 \$	0.00	0.00	0
Coûts des plaintes - MP 14	0.1634 \$	0.1950 \$	0.00	0.00	0
sous-total			0.00 \$	0.00 \$	0 %
Coûts de fabrication					
Matériel et fournitures	budget	0.19 %	23,167.88 \$	49.90 \$	45 %
Main d'œuvre suppl. opération	343.33 h	946.04 h	0.00	0.00	0
Main d'œuvre suppl. entretien	10.58 %	10.58 %	12,789.04	27.54	50
sous-total			35,956.92 \$	77.44 \$	35 %
TOTAL			368,335.59 \$	817.15 \$	

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)**

Requérant

CODE : BM1117

N/dossier : 3-107-30

PIÈCE R-5

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

Édition Spéciale

Par Benoît Allard

EN DATE DU 7 JUILLET 2009

Programme de Participation aux Performances (PPP)

Message aux employés

Nous publions à titre d'information les résultats du Programme de Participation aux Performances « **PPP** » pour la période du 1er décembre 2008 au 31 mai 2009. Le montant s'élève à 817.15\$ par employé, soit près de 370 000 \$ pour toute l'usine. Ce montant a été généré principalement par la prime sur le tonnage produit et l'amélioration de l'efficacité de la machine 14. Il représente le 3e meilleur PPP depuis la conversion de la machine 14 sur les papiers haute blancheur.

Suite à la décision de la compagnie de se placer sous la loi de la protection envers ses créanciers, la direction est actuellement dans l'attente d'une décision des autorités (Ernst & Young et autres intervenants) quant au versement de cette prime à la performance.

À l'heure actuelle, nous ne pouvons présumer qu'il y aura versement, pas plus de la date qu'il pourrait être versé.

Je tiens à remercier et je félicite « **toute l'équipe d'Alma** » pour cette performance qui ne peut arriver à un meilleur moment, alors que nous traversons une période si difficile et si critique pour l'avenir...

Merci pour tous vos efforts!

N

ous publions aujourd'hui les résultats du PPP pour la période du 1er décembre 2008 au 31 mai 2009.

Alma

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)

Requérant

CODE : BM1117

N/dossier : 3-107-30

PIÈCE R-6

ORIGINAL

Me Jean-François Cliche
MARTEL, CANTIN

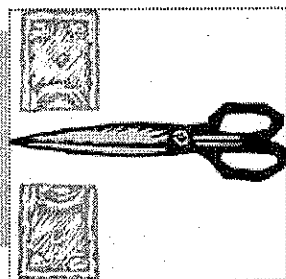
AVOCATS

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

Édition SPÉCIALE

Date : 21 juillet 2009
Volume 14, Numéro 13



Programme de participation aux performances

Par Claudz St-Cyr

Comme vous le savez, la prime issue du *Programme de participation aux performances* (PPP) pour la période du 1^{er} décembre 2008 au 31 mai 2009 aurait normalement été versée le 15 juin 2009.

Cependant, l'annonce de la mise sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers* (LAAC) le 16 avril dernier fait en sorte que tous les régimes d'intéressement d'AbitibiBowater ont été suspendus pour motif d'incapacité financière. Cette décision a été jugée nécessaire compte tenu du manque de liquidités de l'entreprise.

C'est donc en raison d'une condition financière très difficile que la compagnie n'est pas en mesure, en ce moment, d'effectuer le versement des primes dont le détail vous a été communiqué le 7 juillet 2009.

AbitibiBowater s'est engagée à réévaluer la situation en fonction des progrès de la situation financière espérés au cours des prochains mois. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier.

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)

Requérant

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

PIÈCE R-7

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

R-8

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois de décembre 2008

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé	
Tonnage	29 703 tm				
Seconde qualité MP 14	(9) tm				
Tonnage donnant droit à la prime	29 694				
Prime totale (1,35\$/tonne)	40 087 \$				
Moins: fonds formation (15%)	6 013		34 073,59 \$	77,97 \$	
Prime de performance			Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
	Cibles	Résultats			
Efficacité					
MP 9	89,52 %	89,56 %	36 215,22 \$	78,00 \$	52 %
MP 10	88,53 %	88,65 %	39 001,01	84,00	56
MP 14	82,45 %	82,89 %	100 021,13	215,42	72
sous-total			175 237,36 \$	377,42 \$	69 %
Plaintes					
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,5149	0,00 \$	0,00 \$	0 %
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,1242	0,00	0,00	0
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	0,5686 \$	0,00	0,00	0
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	0,5913 \$	0,00	0,00	0
sous-total			0,00 \$	0,00 \$	0 %
Coûts de fabrication					
Matériel et fournitures	budget	-0,83 %	32 580,75 \$	70,17 \$	64 %
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	819,50 h	0,00	0,00	0
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	10,83 %	11 170,79	24,06	44
sous-total			43 751,54 \$	94,23 \$	43 %
TOTAL			253 062,49 \$	549,63 \$	

AbitibiBowater inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois de Janvier 2009

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé		
Tonnage	22 135 tm					
Seconde qualité MP 14	(93) tm					
Tonnage donnant droit à la prime	22 042					
Prime totale (1,35\$/tonne)	29 757 \$					
Moins: fonds formation (15%)	4 464		25 293,56	\$	57,88 \$	
Prime de performance		Cibles	Résultats	Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
Efficacité						
MP 9	89,52 %	84,92 %	0,00 \$	0,00 \$	0 %	
MP 10	88,53 %	75,97 %	0,00	0,00	0	
MP 14	82,45 %	82,45 %	69 511,07	149,71	50	
sous-total			69 511,07 \$	149,71 \$	27 %	
Plaintes						
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,1064	25 536,38 \$	55,00 \$	100 %	
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,0000	25 536,38	55,00	100	
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	0,0657 \$	25 536,38	55,00	100	
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	-0,2715 \$	25 536,38	55,00	100	
sous-total			102 145,50 \$	220,00 \$	100 %	
Coûts de fabrication						
Matériel et fournitures	budget	2,85 %	0,00 \$	0,00 \$	0 %	
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	663,75 h	0,00	0,00	0	
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	12,25 %	2 094,57	4,51	8	
sous-total			2 094,57 \$	4,51 \$	2 %	
TOTAL			199 044,70 \$	432,10 \$		

AbitibiBowater inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois de Février 2009

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé	
Tonnage	27 747 tm				
Seconde qualité MP 14	(82) tm				
Tonnage donnant droit à la prime	27 665				
Prime totale (1,35\$/tonne)	37 347 \$				
Moins: fonds formation (15%)	5 602		31 745,23 \$	72,64 \$	
Prime de performance			Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
	Cibles	Résultats			
Efficacité					
MP 9	89,52 %	87,90 %	6 616,24 \$	14,25 \$	9 %
MP 10	88,53 %	79,97 %	0,00	0,00	0
MP 14	82,45 %	85,03 %	228 864,41	492,93	164
sous-total			235 480,66 \$	507,18 \$	92 %
Plaintes					
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,2511	0,00 \$	0,00 \$	0 %
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,0633	25 536,38	55,00	100
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	0,1862 \$	15 569,14	33,53	61
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	-0,1333 \$	25 536,38	55,00	100
sous-total			66 641,89 \$	143,53 \$	65 %
Coûts de fabrication					
Matériel et fournitures	budget	1,01 %	12 590,67 \$	27,12 \$	25 %
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	898,75 h	0,00	0,00	0
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	10,79 %	11 447,89	24,66	45
sous-total			24 038,56 \$	51,77 \$	24 %
TOTAL			357 906,34 \$	775,12 \$	

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois de Mars 2009

Prime à la production				Prime totale	Prime/employé	
Tonnage	16 083 tm					
Seconde qualité MP 14	(135) tm					
Tonnage donnant droit à la prime	15 948					
Prime totale (1,35\$/tonne)	21 530 \$					
Moins: fonds formation (15%)	3 229			18 300,14 \$	41,88 \$	
Prime de performance		Cibles	Résultats	Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
Efficacité						
MP 9	89,52 %	77,28 %	0,00 \$	0,00 \$	0 %	
MP 10	88,53 %	79,00 %	0,00	0,00	0	
MP 14	82,45 %	92,56 %	753 288,70	1 622,43	541	
sous-total			753 288,70 \$	1 622,43 \$	295 %	
Plaintes						
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,8190	0,00 \$	0,00 \$	0 %	
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,2004	0,00	0,00	0	
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	0,4973 \$	0,00	0,00	0	
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	-0,2324 \$	25 536,38	55,00	100	
sous-total			25 536,38 \$	55,00 \$	25 %	
Coûts de fabrication						
Matériel et fournitures	budget	1,68 %	4 047,12 \$	8,72 \$	8 %	
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	1 069,00 h	0,00	0,00	0	
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	10,25 %	15 878,96	34,20	62	
sous-total			19 926,08 \$	42,92 \$	20 %	
TOTAL				817 051,30 \$	1 762,22 \$	

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois d'avril 2009

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé		
Tonnage	29 505 tm					
Seconde qualité MP 14	61 tm					
Tonnage donnant droit à la prime	29 566					
Prime totale (1,35\$/tonne)	39 914 \$					
Moins: fonds formation (15%)	5 987		33 926,97	\$	77,63 \$	
Prime de performance		Cibles	Résultats	Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
Efficacité						
MP 9	89,52 %	80,15 %	0,00 \$	0,00 \$		0 %
MP 10	88,53 %	84,48 %	0,00	0,00		0
MP 14	82,45 %	85,27 %	245 579,13	528,93		176
sous-total			245 579,13 \$	528,93 \$		96 %
Plaintes						
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,4042	0,00 \$	0,00 \$		0 %
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,0584	25 536,38	55,00		100
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	1,1819 \$	0,00	0,00		0
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	-0,1167 \$	25 536,38	55,00		100
sous-total			51 072,75 \$	110,00 \$		50 %
Coûts de fabrication						
Matériel et fournitures	budget	-2,67 %	48 288,84 \$	104,00 \$		95 %
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	799,25 h	0,00	0,00		0
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	8,51 %	25 536,38	55,00		100
sous-total			73 825,21 \$	159,00 \$		72 %
TOTAL			404 404,07 \$	875,56 \$		

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Tableau du PPP 32
Mois de Mai 2009

Prime à la production			Prime totale	Prime/employé	
Tonnage	29 608 tm				
Seconde qualité MP 14	(120) tm				
Tonnage donnant droit à la prime	29 488				
Prime totale (1,35\$/tonne)	39 809 \$				
Moins: fonds formation (15%)	5 971		33 837,96	\$	77,43 \$

Prime de performance	Cibles	Résultats	Prime totale	Prime/employé	% atteint du max. théorique
Efficacité					
MP 9	89,52 %	88,03 %	8 879,69 \$	19,12 \$	13 %
MP 10	88,53 %	86,49 %	0,00	0,00	0
MP 14	82,45 %	78,23 %	0,00	0,00	0
sous-total			8 879,69 \$	19,12 \$	3 %
Plaintes					
Nombre de plaintes - Annuaire	0,1263	0,3738	0,00 \$	0,00 \$	0 %
Nombre de plaintes - MP 14	0,0954	0,1848	0,00	0,00	0
Coûts des plaintes - Annuaire	0,3089 \$	0,4873 \$	0,00	0,00	0
Coûts des plaintes - MP 14	0,1634 \$	0,0135 \$	25 536,38	55,00	100
sous-total			25 536,38 \$	55,00 \$	25 %
Coûts de fabrication					
Matériel et fournitures	budget	-0,62 %	30 800,87 \$	66,34 \$	60 %
Main d'œuvre suppl. opération	343,33 h	1 379,20 h	0,00	0,00	0
Main d'œuvre suppl. entretien	10,58 %	10,93 %	10 554,97	22,73	41
sous-total			41 355,85 \$	89,07 \$	40 %

TOTAL		109 609,88 \$	240,63 \$
-------	--	---------------	-----------

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

ERNST & YOUNG INC.
Contrôleur

-et-
SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES
PÂTES ET PAPIERS D'ALMA INC. (CSN)
Requérant

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

PIÈCE R-8

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

R-9

AbitibiBowater Inc
Division Alma
Réclamation PPP

	2008		2009					TOTAL
	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril (Avant le 17.04)	Avril (Après le 17.04)	Mai	
PPP32 Si le mois comptait pour le semestre qui compte 22 semaines	549,63 \$	432,10 \$	775,12 \$	1 762,22 \$	466,97 \$	408,60 \$	240,63 \$	4 635,27 \$
Nombre de semaines	5	3	4	2	2	2	4	22
PPP32 Si le mois comptait pour le semestre proraté au nombre de semaine	124,92 \$	58,92 \$	140,93 \$	160,20 \$	42,45 \$	37,15 \$	43,75 \$	608,32 \$
En proportion	20,5%	9,7%	23,2%	26,3%	7,0%	6,1%	7,2%	100,0%
Sur la base du PPP versable	167,80 \$	79,15 \$	189,31 \$	215,20 \$	57,02 \$	49,90 \$	58,77 \$	817,15 \$
TOTAL Pré-pétition (Avant le 17 avril 2009)								708,48 \$
TOTAL Post-pétition (Après le 17 avril 2009)								108,67 \$
GRAND TOTAL								817,15 \$

86,701%
13,300%

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)
Requérant

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

PIÈCE R-9

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