

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE**

**COMMERCIAL LIST**

**IN THE MATTER OF THE *COMPANIES' CREDITORS  
ARRANGEMENT ACT*, R.S.C. 1985, c. C-36, AS AMENDED**

**AND IN THE MATTER OF A PLAN OF COMPROMISE  
OR ARRANGEMENT OF CANWEST PUBLISHING INC./  
PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS INC.  
AND CANWEST (CANADA) INC.**

Applicants

**MOTION RECORD OF  
POSTMEDIA NETWORK INC.**

**GOODMANS LLP**  
Barristers & Solicitors  
333 Bay Street, Suite 3400  
Toronto, Canada M5H 2S7

Fred Myers LSUC#: 26301A  
Caroline Descours LSUC#: 58251A  
Tel: (416) 979-2211  
Fax: (416) 979-1234

Lawyers for Postmedia Network Inc.

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE**

**COMMERCIAL LIST**

**IN THE MATTER OF THE *COMPANIES' CREDITORS  
ARRANGEMENT ACT*, R.S.C. 1985, c. C-36, AS AMENDED**

**AND IN THE MATTER OF A PLAN OF COMPROMISE  
OR ARRANGEMENT OF CANWEST PUBLISHING INC./  
PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS INC.  
AND CANWEST (CANADA) INC.**

Applicants

**Service List**

<b>Firm</b>	<b>Solicitors</b>
<b>FTI CONSULTING CANADA INC.</b> TD Canada Trust Tower 79 Wellington Street West Suite 2010, P. O. Box 104 Toronto, Ontario M5K 1G8  Fax: (416) 649-8101  <b>Court-appointed Monitor</b>	<b>Paul Bishop</b> Tel: (416) 649-8053 Email: paul.bishop@fticonsulting.com  <b>Steve Bissell</b> Tel: (416) 649-8054 Email: steven.bissell@fticonsulting.com  <b>Jodi Porepa</b> Tel: (416) 649-8070 Email: jodi.porepa@fticonsulting.com

Firm	Solicitors
<p><b>STIKEMAN ELLIOTT LLP</b>            5300 Commerce Court West            199 Bay Street            Toronto, Ontario M5L 1B9</p> <p>Fax: (416) 947-0866</p> <p><b>Lawyers for the Court-appointed Monitor</b></p>	<p><b>David R. Byers</b>            Tel: (416) 869-5697            Email: dbyers@stikeman.com</p> <p><b>Daphne MacKenzie</b>            Tel: (416) 869-5695            Email: dmackenzie@stikeman.com</p> <p><b>Ashley J. Taylor</b>            Tel: (416) 869-5236            Email: ataylor@stikeman.com</p> <p><b>Maria Konyukhova</b>            Tel: (416) 869-5230            Email: mkonyukhova@stikeman.com</p> <p><b>Sarah Clarke</b>            Tel: (416) 869-6835            Email: sclarke@stikeman.com</p>
<p><b>CALEYWRAY</b>            Labour/Employment Lawyers            16000-65 Queen Street West            Toronto, ON M5H 2M5</p> <p>Fax: (416) 366-3293</p> <p><b>MELANCON, MARCEAU, GRENIER ET            SCIORTINO</b>            1717, René-Lévesque Est, bureau 300            Montréal, Québec H2L 4T3</p> <p>Fax: (514) 525-2803</p> <p><b>Lawyers for Communications, Energy and            Paperworkers Union of Canada</b></p>	<p><b>Douglas J. Wray</b>            Tel: (416) 775-4673            Email: wrayd@caleywray.com</p> <p><b>Jesse Kugler</b>            Tel: (416) 775-4677            Email: kuglerj@caleywray.com</p> <p><b>Pierre Grenier</b>            Tel: (514) 525-3414            Email: pgrenier@mmgs.qc.ca</p>

# INDEX

## INDEX

<u>TAB</u>	<u>PAGE</u>
1. Notice of Motion dated April 15, 2011	1-6
2. Affidavit of Eileen Flood sworn April 14, 2011	7-16
 <u>Exhibits</u>	
“A” 1982 Tripartite Agreement between The Gazette, Le Syndicat Quebécois de L’Imprimerie et des Communications, Section Locale 145 and the employees listed in the appendix, dated April 15, 1983	17-20
“B” 1987 Tripartite Agreement between The Gazette, Le Syndicat Quebécois de L’Imprimerie et des Communications, Section Locale 145 and the employees listed in the appendix, dated April 9, 1987	21-25
“C” December 15, 1999 Québec Court of Appeal decision, <i>Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 145 v. The Gazette, a division of Southam Inc.</i>	26-66
“D” Interim Arbitration award by Arbitrator André Sylvestre dated October 11, 2000	67-99
“E” August 6, 2003 Québec Court of Appeal decision, <i>Gazette (The), a division of Southam Inc. v. Blondin</i>	100-119
“F” August 14, 2001 Québec Superior Court decision, <i>The Gazette, division de Southam Inc. c. Blondin</i>	120-127
“G” March 17, 2008 Québec Court of Appeal decision, <i>S.C.E.P., Local 145 c. Sylvestre</i>	128-137
“H” Arbitration award by Arbitrator André Sylvestre dated January 21, 2009	138-165
“I” January 5, 2011 Ontario Superior Court of Justice (Commercial List) decision, <i>Canwest Global Publishing Inc.</i> , 2011 ONSC 6818	166-191

# TAB 1

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE**

**COMMERCIAL LIST**

**IN THE MATTER OF THE COMPANIES' CREDITORS  
ARRANGEMENT ACT, R.S.C. 1985, c. C-36, AS AMENDED**

**AND IN THE MATTER OF A PLAN OF COMPROMISE  
OR ARRANGEMENT OF CANWEST PUBLISHING INC./  
PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS INC.  
AND CANWEST (CANADA) INC.**

Applicants

**NOTICE OF MOTION**

Postmedia Network Inc. ("Postmedia"), on its own behalf and on behalf of the Applicants, will make a motion to Honourable Madam Justice Pepall on a date to be set by this Honourable Court, at 393 University Avenue, Toronto.

**PROPOSED METHOD OF HEARING:** The motion is to be heard orally.

**THE MOTION IS FOR AN ORDER:**

- (a) declaring that the method for the calculation of the claims of JP Martin, Marc Tremblay, Leslie Stockwell, Robert Davies and Horrace Holloway (collectively, the "Retired Typographers") against the Applicants has previously been determined in a commercial arbitration award dated January 21, 2009 (the "Arbitral Award"), and that the Retired Typographers are bound by that Arbitral Award which establishes and limits their claim entitlement to the payment of salary and benefits for the period between May, 1999 and January 21, 2000 subject to the overpayment of salary and benefits that were paid to the Retired Typographers by *The Gazette* for the period between February 5, 1998 and October 30, 1998;

- (b) declaring that as a result of (a) the only issues to be determined by the Claims Officer under the Amended Claims Procedure Order dated May 17, 2010 (the “Amended Claims Procedure Order”) with respect to the Retired Typographers’ claims are:
  - (i) the quantification of the Retired Typographers’ salary and benefits for the period between May 1999 and January 21, 2000;
  - (ii) the quantification of the applicable setoff of *The Gazette*’s overpayment of salary and benefits for the period between February 5, 1998 to October 30, 1998; and
  - (iii) the net amounts, if any, remaining due to the Retired Typographers or due from the Retired Typographers;
- (c) in the alternative to (a) and (b), in the event that the Arbitral Award is held not to be determinative of the valuation of the claims of the Retired Typographers in these proceedings, an Order pursuant to, *inter alia*, sections 11 and 17 of the *Companies’ Creditors Arrangement Act*, R.S.C., c. C-36, as amended (the “CCAA”), referring all questions of liability and quantum in respect of the Retired Typographers’ claims to the Québec Superior Court and the arbitration proceedings already underway in Québec to be heard in conjunction with the ongoing litigation by six other typographers (the “Assumed Typographers”, together with the Retired Typographers, the “Typographers”) whose claims against *The Gazette* were assumed by Postmedia pursuant to an Order of this Court made on January 5, 2011; provided, however, that the referred proceedings shall not result in a judgment or enforceable claim against Postmedia but shall only form the quantification of the Retired Typographers’ claims as filed in these proceedings; and
- (d) such further and other relief as this Honourable Court may deem just.



**THE GROUNDS FOR THE MOTION ARE:**

- (a) On January 8, 2010, this Court granted an Initial Order under the CCAA providing the Applicants and Canwest Limited Partnership/Canwest Société en Commandite protection from their creditors;
- (b) The Typographers and *The Gazette* have been involved in litigation in Québec over the Typographers' claims against *The Gazette* for approximately 17 years. The litigation is among the same parties, or their privies, involving the same questions and issues and has resulted in the Arbitral Award that is final and binding upon the parties at law;
- (c) On January 21, 2009, Arbitrator Sylvestre determined that the Typographers' claims are valued at and limited to salary and benefits that they would have earned for the period of May 1999 to January 21, 2000, subject to a set off of an amount in respect of overpayments of salary and benefits paid to the Typographers by *The Gazette* during the period February 5, 1998 to October 30, 1998;
- (d) Although the Arbitral Award is a final award, the Typographers have brought a proceeding before the Québec Superior Court to seek to set aside the Arbitral Award. Under Québec law, the proceedings involve a challenge to the jurisdiction of the Arbitrator and are akin to an application to set aside an arbitration award in Ontario. The Typographers' application was stayed by these ongoing CCAA proceedings;
- (e) Arbitrator Sylvestre remains seized of the issue of *The Gazette*'s counterclaim for overpayment of salary and benefits to the Typographers for the period between February 5, 1998 and October 30, 1998;
- (f) On January 5, 2011, this Court ruled that the claims of the Retired Typographers against *The Gazette* were to be determined in accordance with the Amended Claims Procedure Order;

- (g) In the same decision, this Court also ruled that the claims of the Assumed Typographers against *The Gazette* did not fall within the terms of the Applicants' Plan of Compromise or Arrangement or the Amended Claims Procedure Order and, as such, these claims would continue against Postmedia before the Québec courts and arbitrators;
- (h) The Retired Typographers are bound by the findings in the Arbitral Award under the doctrines of *res judicata* or issue estoppel. Alternatively, it would amount to an abuse of process for the Retired Typographers to re-litigate the same issues as have already been determined against them in binding proceedings in Québec;
- (i) Should this Honourable Court determine that the Retired Typographers are not bound by the Arbitral Award, then there are two proceedings with identical facts and issues outstanding. To maximize efficiency, avoid a multiplicity of proceedings, and avoid the risk of inconsistent judgments, it is just and convenient for the quantification of the claims of the Retired Typographers to be referred to the Québec Superior Court and the Québec arbitration proceedings.
- (j) The Québec proceedings are governed by Québec law;
- (k) The Québec Superior Court and Arbitrator Sylvestre are well advanced in understanding the complicated facts and procedural background of these claims;
- (l) The question of whether the Arbitral Award ought to be quashed – to the extent that it is a relevant consideration - is uniquely one for the Québec Superior Court;
- (m) To allow separate claims to proceed on the same issues and facts risks creating complicated issues of estoppel as a result of one action making a determination on issues in the other and thereby risks prejudicing the parties in each proceeding;

- (n) It is an appropriate exercise of this Honourable Court's jurisdiction for complex claims to be referred to the Court of another province for quantification within a CCAA or a bankruptcy proceeding where the balance of convenience favours doing so;
- (o) Sections 11 and 17 of the CCAA; and
- (p) Such further and other grounds as counsel may advise and this Honourable Court may permit.

**THE FOLLOWING DOCUMENTARY EVIDENCE** will be used at the hearing of the motion:

- (a) the affidavit of Eileen Flood sworn April 14, 2011 and the exhibits attached thereto; and
- (b) such further and other materials as counsel may advise and this Honourable Court may permit.

April 15, 2011

**Goodmans LLP**  
Barristers & Solicitors  
Bay Adelaide Centre  
333 Bay Street, Suite 3400  
Toronto, Canada M5H 2S7

Fred Myers LSUC#: 26301A  
Caroline Descours LSUC#58251A

Tel: 416.597.5923  
Fax: 416.979.1234

Lawyers for Postmedia Network Inc.

**TO: THE SERVICE LIST**

IN THE MATTER OF THE *COMPANIES' CREDITORS ARRANGEMENT ACT*, R.S.C.  
1985, c. C-36, AS AMENDED

Court File No: CV-10-8533-00CL

AND IN THE MATTER OF A PLAN OF COMPROMISE OR ARRANGEMENT OF  
CANWEST PUBLISHING INC./PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS  
INC. AND CANWEST (CANADA) INC.

*ONTARIO*  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE -  
COMMERCIAL LIST

Proceeding commenced at Toronto

NOTICE OF MOTION

**Goodmans LLP**

Barristers & Solicitors  
Bay Adelaide Centre  
333 Bay Street, Suite 3400  
Toronto, Canada M5H 2S7

Fred Myers LSUC#: 26301A  
Caroline Descours LSUC#: 58251A

Tel: 416.979.2211  
Fax: 416.979.1234

Lawyers for Postmedia Network Inc.

# TAB 2

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST**

**IN THE MATTER OF THE *COMPANIES' CREDITORS  
ARRANGEMENT ACT*, R.S.C. 1985, c. C-36, AS AMENDED**

**AND IN THE MATTER OF A PLAN OF COMPROMISE  
OR ARRANGEMENT OF CANWEST PUBLISHING INC./  
PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS INC.  
AND CANWEST (CANADA) INC.**

Applicants

**AFFIDAVIT OF EILEEN FLOOD  
(sworn April 14, 2011)**

I, Eileen Flood of the City of Montreal, in the Province of Québec, **MAKE OATH AND SAY:**

**My Position**

1. I am the Assistant Manager, Human Resources, at *The Gazette*, a Montreal English-language newspaper.
2. *The Gazette* is now owned by Postmedia Network Inc. ("**Postmedia**").
3. I have been employed by *The Gazette* since January, 1989, through its periods of prior ownership by the Southam/Hollinger group and more recently by Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. ("**Canwest**").
4. In my role as Assistant Manager, Human Resources, and in my preceding positions, I have become familiar with the extensive litigation between the Typographers (as defined below) and *The Gazette* that commenced in 1996 and that has continued until the stay

issued in these proceedings (the “**CCAA Proceedings**”). Through a review of the various arbitration and court decisions, my presence at certain of the hearings and through working closely with Jean-Pierre Tremblay, former VP Human Resources, who passed away in July, 2010, I have knowledge of the matters regarding the litigation deposed to in this Affidavit. Where I indicate below that I have been provided information by somebody else, I believe such information to be true.

### **Postmedia and the Purchase Transaction**

5. Canwest Publishing Inc., Canwest Limited Partnership, and certain related entities filed for protection in the CCAA Proceedings and obtained an Initial Order on January 8, 2010. Postmedia Network Canada Corp. (formerly known as 7535538 Canada Inc.) and CW Acquisition Limited Partnership entered into an asset purchase agreement, dated as of May 10, 2010, with the LP Entities. The asset purchase agreement was assigned by CW Acquisition Limited Partnership to Postmedia pursuant to an assignment and amending agreement, dated as of June 10, 2010 (the asset purchase agreement, as assigned and amended, being the “**Asset Purchase Agreement**”).

### **The Gazette Typographers and the Tripartite Agreements**

6. As at 1982, *The Gazette* employed approximately two hundred typographers in what was known as the ‘composing room’. Historically, typographers performed the function of composing the type for the printing of the newspaper. By the early 1980’s, however, these

typography functions, a labour-intensive task, were becoming obsolete as computerized technology was replacing these functions.

7. In 1982, *The Gazette*, the typographers' union (Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Section Locale 145) (the "**Union**"), and each of the two hundred typographers employed in *The Gazette* composing room at the time entered into agreements (the "**1982 Tripartite Agreements**") that guaranteed that the typographers would not lose their employment due to technological changes until they reached the age of 65. A sample copy of the 1982 Tripartite Agreements is attached as Exhibit "A".

8. In 1987, *The Gazette*, the Union and the then remaining 132 typographers entered into further tripartite agreements (the "**1987 Tripartite Agreements**" and, collectively with the 1982 Tripartite Agreements, the "**Tripartite Agreements**"). A sample copy of the 1987 Tripartite Agreements is attached as Exhibit "B".

9. The Tripartite Agreements, which are governed by Québec law, provide that they come into effect only when a collective agreement between *The Gazette* and the Union is not in force.

10. By August, 1994, only 11 typographers remained employed by *The Gazette* (the "**Typographers**").

11. Five of the Typographers, namely JP Martin, Marc Tremblay, Leslie Stockwell, Robert Davies and Horrace Holloway (the "**Retired Typographers**"), had retired as at the date of closing of the Asset Purchase Agreement (the "**Closing Date**"), while the remaining six of the



Typographers, namely Umed Gohil, Pierre Rebetez, René Brazeau, Michael Thomson, Rita Blondin and Eriberto DiPaolo (the “**Assumed Typographers**”), continued to be employed at *The Gazette* as at the Closing Date.

### **Litigation History**

12. The Typographers and *The Gazette* have been involved in a long history of litigation in Québec over the Tripartite Agreements, with multiple proceedings before Québec arbitrators, the Québec Superior Court and the Québec Court of Appeal.

13. The dispute between the Typographers and *The Gazette* commenced in June 1996 following the breakdown of negotiations for a new collective agreement and continued for approximately 14 years until the litigation proceedings were stayed by the CCAA Proceedings. Over this lengthy period, forty six decisions have been rendered by various levels of Québec courts and tribunals and most of the issues existing between the Typographers and *The Gazette* have been resolved. The following is just a brief summary of some of the key determinations but does not begin to give the full flavour of the procedural and factual complexities that have arisen and required resolution over the past 14-plus years.

14. The dispute arose from *The Gazette*'s refusal to exchange last final best offers (“**LFBOs**”) after the Union's April 30, 1996 demand (the “**Union's Demand**”) pursuant to the 1987 Tripartite Agreements.

15. *The Gazette* declared a lock-out of the Typographers on June 3, 1996. The Typographers and the Union filed a notice of dispute on June 4, 1996 (the “**1996 Claim**”)

challenging the right of *The Gazette* to declare a lockout and requested orders requiring *The Gazette* to exchange LFBOs with the Union pursuant to the 1987 Tripartite Agreements and pay the Typographers their regular salary and benefits for the duration of the lockout.

16. The 1996 Claim was submitted to arbitration before arbitrator André Sylvestre (“**Arbitrator Sylvestre**”) who held six days of hearings between December 5, 1996 and July 9, 1997. On February 5, 1998, Arbitrator Sylvestre ordered, *inter alia*, *The Gazette* to exchange LFBOs with the Typographers and to pay the Typographers their salary and benefits for the duration of the lockout.

17. *The Gazette* filed an application in the Superior Court of Québec challenging the February 5, 1998 decision. In the meantime, *The Gazette* complied with Arbitrator Sylvestre’s order to pay the Typographers their salary and benefits during the lockout as an interim measure while *The Gazette*’s application was pending. *The Gazette* continued to pay the Typographers their salary and benefits until October 30, 1998, when the Québec Superior Court granted *The Gazette*’s application and quashed the portion of Arbitrator Sylvestre’s award which had accepted the 1996 Claim (the “**1998 Superior Court Decision**”).

18. The Typographers and the Union appealed the 1998 Superior Court Decision to the Québec Court of Appeal, and on December 15, 1999, the Québec Court of Appeal allowed the appeal in part, ordering *The Gazette* to proceed with the exchange of LFBOs within the following 30 days (the “**1999 CA Decision**”). However, the Québec Court of Appeal quashed the portion of Arbitrator Sylvestre’s February 5, 1998 award that ordered *The Gazette* to pay the Typographers their salary and benefits during the lockout. The Court of Appeal remitted to

Arbitrator Sylvestre the issue of whether the Typographers were entitled to damages as a result of any undue prolongation of the lockout caused by the failure of *The Gazette* to exchange LFBOs after the Union's Demand. A copy of the 1999 CA Decision is attached hereto as Exhibit "C".

19. *The Gazette*, the Union and the Typographers exchanged LFBOs on January 21, 2000.

20. On September 28, 2000, Arbitrator Sylvestre released a ruling (with detailed reasons following on October 11, 2000) in which he made several findings including that the Typographers were limited to claiming damages for loss of salary and benefits during the lockout and that the maximum time period for the claim was from June 4, 1996 to January 21, 2000, the date upon which *The Gazette* made its LFBO (the "**2000 Findings**"). A copy of the 2000 Findings is attached hereto as Exhibit "D". The 2000 Findings were upheld by the Québec Court of Appeal in its August 6, 2003 decision, a copy of which is attached hereto as Exhibit "E".

21. On February 1, 2001, *The Gazette* launched a civil action against the Typographers to recover the salary and benefits paid pursuant to the February 5, 1998 order of Arbitrator Sylvestre for the nine months until the order was quashed on October 30, 1998. On August 14, 2001, the Québec Superior Court dismissed this action and ordered that the issue of the quantum of the overpayment of salary and benefits for which *The Gazette* was entitled to reimbursement was to be included in the matters referred to Arbitrator Sylvestre to be dealt with in conjunction with the 1996 Claim. A copy of the August 14, 2001 decision of the Québec Superior Court is attached hereto as Exhibit "F".

22. The Québec Court of Appeal, in a decision dated March 17, 2008 (the “**2008 CA Decision**”), directed Arbitrator Sylvestre to assess the Typographers’ damages by finding, as a factual matter, when the collective agreement would have been finalized and the lockout would have ended had the LFBOs exchange process proceeded pursuant to the 1987 Tripartite Agreements following the Union’s Demand. A copy of the 2008 CA Decision is attached hereto as Exhibit “G”.

23. On January 21, 2009, Arbitrator Sylvestre, in answering the question referred to him by the Québec Court of Appeal, held that if the LFBOs exchange process had begun as required after the Union’s Demand, the new collective agreement would have been finalized and the lockout would have ended in May 1999. Therefore, the Typographers would have been entitled to be back at work and to receive salary and benefits for the nine month period from May, 1999 to January 21, 2000. A certified translation of Arbitrator Sylvestre’s January 21, 2009 award (the “**2009 Award**”) is attached hereto as Exhibit “H”.

24. In issuing the 2009 Award and finding that *The Gazette’s* liabilities to the Typographers were quantified as their loss of salary and benefits for the nine-month period between May 1999 and January 21, 2000, Arbitrator Sylvestre finally determined the issue of the quantum of the *The Gazette’s* liabilities to the Typographers under the legal test established by the Québec Court of Appeal (before considering the entitlement of *The Gazette* to set off salary and benefit overpayments made during the lockout referred to above).

25. In April 2009, the Union brought a proceeding before the Québec Superior Court to set aside the 2009 Award. I am advised by Dominique Monet, Québec counsel for *The*

*Gazette*, that this proceeding is referred to as a motion in annulment and is similar to a motion to set aside an arbitration award pursuant to section 46 of Ontario's *Arbitration Act, 1992*. A hearing was scheduled before the Québec Superior Court for June 7, 8 and 9, 2010, but was stayed by the CCAA Proceedings.

26. Arbitrator Sylvestre has resolved the issue of *The Gazette's* liabilities to all of the Typographers. He remains seized of the issue of *The Gazette's* counterclaim for the reimbursement of the salary and benefits paid to the Typographers for the period of February 5, 1998 to October 30, 1998 and the quantification of any net amount that might remain owing to the Typographers or to *The Gazette*, after the setoff is applied.

#### **Postmedia and the Typographers' Claims**

27. On December 10, 2010, two separate motions were brought before this Honourable Court by the Typographers, each claiming that Postmedia had assumed the Typographers' claims against *The Gazette* pursuant to the Asset Purchase Agreement. One of the motions was brought by Eriberto Di Paolo and Rita Blondin together, and the second motion was brought by the Union representing the other nine Typographers.

28. In her decision dated January 5, 2011, the Honourable Justice Pepall found that the claims of the six Assumed Typographers, who remained employed as at the closing of the sale of assets to Postmedia were not compromised by Canwest's Plan of Arrangement or Compromise (the "**Plan**"), but rather, had been assumed by Postmedia. The Assumed Typographers include Ms Blondin and Mr. DiPaolo. In addition, Justice Pepall held that the

claims of the five Retired Typographers, who had retired prior to the closing of the sale to Postmedia, had not been assumed by Postmedia pursuant to the Asset Purchase Agreement; consequently, they remain liabilities to be compromised under the Plan in accordance with the Amended Claims Procedure Order granted in these proceedings, dated May 17, 2010. A copy of Justice Pepall's January 5, 2011 decision is attached hereto as Exhibit "P".

29. Justice Pepall's decision was not appealed by any of the parties and the appeal period has expired.

30. The assessment of the Retired Typographers' claims, including any setoff of the Retired Typographers' liabilities to *The Gazette* for overpayment of salary and benefits, is now within the jurisdiction of this Honourable Court. Arbitrator Sylvestre's 2009 Award determined the quantum of the damages due to all of the Typographers subject to the issue of setoff. In addition, Arbitrator Sylvestre remains seized of the assessment of the claims of the applicable set off.

31. The 14 years of litigation between *The Gazette* and the Typographers in Québec have ultimately resulted in a final determination of the issue of *The Gazette's* liabilities to the Typographers. The Union had claimed damages of approximately \$163,000 per employee representing losses alleged over the full three-and-one-half year period from June 4, 1996 to January 21, 2000. Ms Blondin and Mr. DiPaolo claimed damages of over \$6 million each. The Court of Appeal and Arbitrator Sylvestre have already ruled against the Typographers on these claims and limited their damages to loss of salary and benefits only for the nine months from May, 2009 to January 21, 2000. A re-litigation of these issues in the CCAA proceedings will

create additional expense to the parties, and will further delay the resolution of the dispute between them.

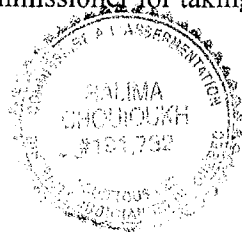
32. The Tripartite Agreements are governed by Québec law. The parties reside in Québec and Québec counsel have spent years immersed in the facts and legal issues. All of the relevant documents are in Québec.

33. I am not aware of any prejudice to the Retired Typographers if their claims are quantified in the proceedings that they themselves originally brought to do so. Any shares of Postmedia to which the Retired Typographers may be entitled under the Plan can be held in escrow for them.

SWORN before me at the City of Montreal, in the Province of Québec, on April 14, 2011.



A Commissioner for taking affidavits

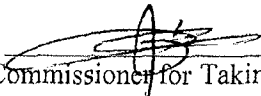


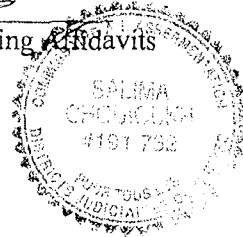
Eileen Flood

# TAB A



This is Exhibit "A" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 14th  
day of April, 2011.

  
A Commissioner for Taking Affidavits



716

M-2 (suite)

**AGREEMENT**

BETWEEN

THE GAZETTE, a division of Southam Inc., a legally incorporated company, having its head office and its principal place of business at 250 St-Antoine St. West, Montreal, Quebec, (hereinafter called the Company);

AND:

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, SECTION LOCALE 145, an association of employees organized in the Province of Quebec and duly accredited by the Minister of Labour and Manpower to represent the employees hereunder mentioned, and having its principal place of business for the Province of Québec at 627 Fallon Street East, Montreal, Québec (hereinafter called The Union);

AND:

Alme Alarie et al, employees of the employer, numbering 200, whose names appear in the appendix to the present document (hereinafter called the employees).

AGREEMENT entered into this \_\_\_\_\_ day

12 NOV 1982

of \_\_\_\_\_, 1983  
between The Gazette, a division of Southam Inc., and Le Syndicat Québécois de l'imprimerie et des Communications, section locale 145, acting on behalf of the 200 employees whose names appear on Appendix I attached hereto, hereinafter called the employees.

I. — **COVERAGE.** — This agreement covers the 200 employees of the Composing Room who are named in the attached Appendix I. The named employees are covered by this Agreement only if they remain members in good standing of the Union.

The present agreement will come into effect only at the time when the collective agreement between the employer and the Union as mentioned below, similarly in the case of future collective agreements, shall end, disappear, become without value or, for any other reason become null and void or inapplicable.

II. — **TERM OF AGREEMENT.** — This agreement shall remain in effect until the employment of all the persons named in the attached Appendix I has ceased. Neither party shall raise any matter dealt with in this Agreement in future negotiations for any new collective agreement.

III. — **JOB GUARANTEE.** — In return for the right to continue to move ahead with technological changes, the Company undertakes to guarantee and guarantees to protect the employees named in the attached Appendix I from the loss of regular full-time employment in the Composing Room due to technological changes. The full-time employment provided by this guarantee shall be at full pay at not less than the prevailing Union rate of pay as agreed to in the collective agreements which will be negotiated between the parties from time to time.

Technological change is defined as a change brought about by the introduction of any new equipment or new processes which function as a substitute for, or evolution of the work presently performed or under the jurisdiction of the Union in the department.

IV. — **LOSS OF COVERAGE.** — This agreement will cease to apply to an employee for only one or other of the following reasons:

1. Death of the employee.
2. Voluntary resignation by a regular full-time employee.
3. Termination of employment at the date stipulated in Appendix I for each employee.
4. Final permanent discharge from the Company. Permanent discharge can only occur for major offence and only then, if the discharge is grieved, and is upheld in arbitration. This is the standard to be used in interpreting permanent discharge and can be varied solely by mutually agreed to amendments to the collective agreement.

V. — **EMPLOYER'S EXISTENCE.** — This agreement will be applicable for its terms, irrespective of the owner(s) of The Gazette (even if the name is later changed). Therefore, it will be binding on purchasers, successors, or assignés of the Company. Similarly, it will be binding even if The Gazette newspaper permanently ceases publication but the production facilities continue in such activities as commercial printing. It will no longer be binding if the Company permanently ceases to exist. But in the event publication or operation of the production facilities is begun again, the full terms and conditions of this agreement will be reinstated.

This agreement shall be binding on the successors of Le Syndicat Québécois de l'imprimerie et des Communications, section locale 145 as provided by Quebec Law.

VI. — **JOB TRANSFERS.** — If an employee is transferred to another department, he will continue to be covered by this agreement. Such a transfer shall have the mutual agreement of the parties, the employee and, if required by the applicable collective agreement, any other union involved.

In the case of a transfer, the employee will be subject to the provisions of the applicable collective agreement if any (other than referred to in Paragraph III — Job Guarantee of this Agreement), including permanent discharge, in the case of retirement or permanent discharge, coverage by this agreement will cease.

If an employee, working outside the department as a result of a transfer, is laid off in another jurisdiction by operation of seniority or other provisions, that employee shall be transferred back to his or her original department with priority originally held at time of transfer, as a regular full-time employee of the Company.

This employee may be transferred to a further jurisdiction within the Company, if mutually agreed between the parties, the employee and, if required by the applicable collective agreement, any other union involved.

VII. — **GRIEVANCE PROCEDURE.** — In the event of a dispute as to the interpretation, application, or breach of this agreement, the grievance procedure to be followed shall be that laid out in the collective agreement between the Company and the Union, which is in effect at the time that the grievance is initiated.

In the case where the Union ceases to exist, or if the Union is no longer the accredited bargaining agent, an employee who is named in Appendix I may have recourse to the procedure for the resolution of grievances provided by the Labour Code.

The parties to this agreement intend and consent that the present agreement be in the English language.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this

15 APR 1983

day of

1983.

THE GAZETTE

A. Barnett

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET  
DES COMMUNICATIONS, section locale 145

Don McKay

L. H. Kent

717

M-2 (suite)

I, the undersigned, being one of the employees covered by the agreement between The Gazette and Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, dated November 12, 1982, declare I have read and understood the said agreement and, in particular, that my employment will terminate at the date shown hereunder. I agree to be bound by the terms and conditions of this agreement equally with the other parties to this agreement, the whole as witnessed by my signature placed below:

Name	Date of termination of employment	Signature of employee	Signature of witness	Date
ALARIE, Almé	30-09-91			
ALARIE, Fernand	31-08-93			
ALARIE, Jean-Charles	28-02-83			
AUBRY, Roland	31-10-92			
BANTON, Peter	28-02-17			
BATSFORD, Kenneth	28-02-89			
BEAUCHAMP, André	30-04-09			
BENNETT, Douglas	31-05-97			
BENTON, William	31-05-05			
BERNARD, Lloyd	30-09-89			
BIENVENUE, Fernand	31-01-99			
BILLINGTON, Keith	31-05-09			
BLONDIN, Rita	30-04-13			
BOGLE, William	31-07-90			
BOWEN, Leonard	31-03-90			
BRALEY, Leslie	30-09-86			
BRAZEAU, Joseph	31-07-16	R. J. Grayson		1st APRIL 83
BRETON, Jean-Paul	30-09-96			
BROWN, Renn	30-09-89			
BROWN-URE, William	28-02-90			
BRUCE, John	28-02-89			
BUCHANAN, Stanley	30-11-06			
BURNETT, Margaret	31-01-87			
CAVE, Brian	31-10-09			
CECCHINI, Ray	31-10-94			
CHARRON, François	30-04-10			
CHEVRETTE, Roger	31-05-89			
CHRISTOFFER, Harry	31-07-03			
CLARKE, Winston	31-12-02			
CLEMENTS, Robert	30-11-07			
CONSTANDIS, Kyriacos	31-12-90			
CORBELL, André	31-07-92			
CORBELL, Guy	30-09-05			
CORRIVEAU, Claude	31-01-00			
COTE, Gaétan	31-08-11			
COULOMBE, Arthur	31-12-32			
COUSINEAU, Jean-Pierre	31-05-90			
COWAN, Douglas	30-06-96			
CRAWFORD, Donald	30-04-07			
CROWLEY, John	30-04-04			
DAIGNEAULT, Robert	30-06-08			
DAVIES, Robert	31-08-07			
DAWSON, John	30-06-89			
DELEON, Marian	31-08-11			
DESJARDINS, Yvon	31-10-19			
DESORMEAUX, Marcel	30-06-01			
DI PAOLO, Eriberto	31-12-10			
DUBEY, Jacques	30-11-11			
DUMONT, Nicole	31-07-25			
DUPUIS, Yvon	28-02-93			
DURANLEAU, Jean	31-03-15			
DUROSEAU, Fritzner	31-08-10			
DUTEMPLE, Norman	31-07-95			
EHRENSPERGER, David	28-02-98			
FAHLE, Paul	30-09-84			
FARKAS, Zoltan	30-09-86			
FORGET, Roger	30-11-90			
FOUCAULT, Guy	30-06-00			
FOUCAULT, Roger	31-03-96			
FRANCIS, Cyril	31-03-93			
FREITAG, Harry	31-07-84			

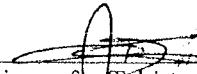
718

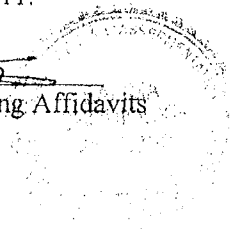
M-2 (suite)

APPENDIX "I"			
Name	Date of termination of employment	Signature of employee	Signature of witness
NAETS, François	31-10-95		
NAYMAN, Morris	30-04-82		
NIVEN, Alexander	31-12-92		
OSTIGUY, Marcel	31-08-01		
OVERALL, Charles	31-01-86		
PARENT, Ernest	31-10-84		
PARENT, Olier	31-08-96		
PAYNE, Robert	30-11-98		
PELLEGRINI, Anacleto	30-04-12		
PERREAULT, Rolland	31-12-93		
PERRIN, Roger	30-04-01		
PLOUFFE, André	28-02-94		
POIRIER, Gary	31-07-08		
POIRIER, Jean-Yves	30-11-01		
POIRIER, Michelle	31-01-00		
POIRIER, Normand	31-12-83		
POWERS, Herbert	31-08-91		
QUESNEL, Rhéal	28-02-91		
QUINN, Gerald	31-01-89		
KAMAT, Aurelio	30-09-91		
RASMUS, Helmut	31-05-82		
REBETEZ, Pierre	31-05-17		
RITCHIE, James	31-12-85		
ROSS, Robert	31-05-02		
ROSS, Roméo	30-11-06		
ROUND, George	31-05-95		
ROUSSEAU, Maurice	30-09-87		
ROY, Paul	31-12-94		
RUSSELL, Carl	31-03-97		
SAAD, Antoine	30-04-93		
SAMUEL, Brian	31-05-06		
SANTINI, James	31-08-86		
SHAND, David	31-03-97		
SHIRLOW, Warren	31-08-16		
SINEL, Robert	29-02-88		
SMEALL, Brian	31-05-17		
SMITH, Michael	31-03-18		
SNELGROVE, Bruce	31-08-91		
ST-DENIS, Pierre	31-07-02		
STE-MARIE, Guy	31-03-07		
STENHOUSE, David	30-09-20		
STEWART, Alan	30-04-84		
STIEBEL, John	30-09-13		
STIEBEL, Robert	30-06-89		
STOCKWELL, Leslie	31-12-07		
STOUTE, Joseph	31-03-91		
STREET, Clayton	31-12-01		
STREET, John	31-12-02		
STRIKE, Donald	30-11-06		
SUTAK, John	31-05-93		
SZEPLABI, John	31-08-13		
SZITASI, Edward	31-01-04		
TESSIER, Maurice	31-10-93		
THOMAS, Frederick	31-07-91		
THOMSON, Michael	31-08-13		
TIMMONS, Patrick	31-07-05		
TODD, James	30-06-09		
TREMBLAY, Marc	31-07-08		
VEITCH, Gary	31-03-13		
VICKERS, Douglas	30-11-15		
WARD, Donald	31-05-00		
WHEELER, Norman	30-09-86		
WHELAN, Thomas	30-03-95		
WILDING, Peter	31-12-18		
WILSON, Donald	31-10-03		
WILTSHIRE, Bruce	30-04-93		

# TAB B

This is Exhibit "B" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 14th  
day of April, 2011.

  
A Commissioner for Taking Affidavits



751

M-2 (suite)

## AGREEMENT

### BETWEEN

THE GAZETTE, a division of Southam Inc., a legally incorporated company, having its head office and its principal place of business at 250 St. Antoine St. West, Montreal, Quebec (hereinafter called the Company);

### AND:

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, an association of employees organized in the Province of Quebec and duly accredited by the Minister of Labour and Manpower to represent the employees hereunder mentioned, and having its principal place of business for the Province of Quebec at 627 Faillon St. East, Montreal, Quebec (hereinafter called the Union);

### AND:

Almé Aharic et al, employees of the Company, whose names appear in the appendix to the present document (hereinafter called the employees).

**I. — INTENT** — A. The undersigned parties agree that Section 4 (Jurisdiction) in the collective agreement between the Company and Union signed on March 5th, 1987 and for the period May 1, 1987 to April 30, 1990 contains substantial, intended modifications and changes from Section 4 (Jurisdiction) in the preceding collective agreement (1984-87) between the same parties and more specifically by such modifications and changes intend as follows:

- deletion of Section 4 (Jurisdiction) contained in the 1984-87 collective agreement and all other references to "jurisdiction" in such collective agreement;
- Jurisdiction is limited to existing Composing Room work performed within the confines of the existing Composing Room;
- the Company may transfer any work, equipment and/or process, in whole or in part, out of the Composing Room and/or out of the jurisdiction of the Composing Room bargaining unit without violating the provisions of Section 4 (Jurisdiction) and therefore shall be free from Jurisdictional claims;
- only members of the Composing Room bargaining unit shall perform traditional bargaining unit work as described in the 1984-87 collective agreement within the confines of the Composing Room. However, it is understood that work performed by foremen and assistant-foremen, work presently performed by editorial employees in the Composing Room and any other non-bargaining unit work including, but not limited to, janitorial services, building maintenance, and so forth, is excluded from such Jurisdiction.

B. For so long as the above agreements and understandings as well as the provisions of the present agreement generally shall be in full force and effect, the Company agrees to maintain, as fully described in Article V of the present agreement, the standard of living of Composing Room employees who are parties to the present agreement and who meet the conditions of Article II, COVERAGE, of the present agreement.

**II. — COVERAGE** — This agreement covers all Composing Room employees (and Mailroom transfers) as of March 5th, 1987 who sign the agreement and also signed the previous agreement (Job security - Technological changes) and whose names appear in the attached Appendix "II". The named employees are covered by this agreement only if they remain members in good standing of the Union. The agreement will apply to transferred employees only when such employees are working in the Composing Room.

The present agreement will come into effect only at the time when the collective agreement between the Employer and the Union as mentioned below, similarly in the case of future collective agreements, shall end, disappear, become without value or, for any other reason become null and void or inapplicable.

**III. — TERM OF AGREEMENT** — This agreement shall remain in effect until the employment of all the persons covered by this agreement has ceased in accordance with Article VI hereof. Subject to Articles V and X hereof, neither party shall raise any matter dealt with in this agreement in future negotiations for any new collective agreement.

**IV. — JOB GUARANTEE** — All terms and conditions of "Job security and redundancy" (Section 25 and Letters of Understanding, re: Notice of redundancy and: Redundancies) of the 1987-1990 collective agreement shall be maintained unless mutually agreed by the Company and its employees' representatives.

**V. — COST OF LIVING FORMULA** — As stated above, Composing Room employees who signed the present agreement shall have their hourly wages adjusted annually in accordance with the following formula:

### DEFINITIONS:

Consumer Price Index (C.P.I.)

(Re: Statistics-Canada, 1981: 100, Montreal area)

a: C.P.I. at the end of the period (March 31st of every year)

b: C.P.I. at the beginning of the first period of reference (April 1, 1986)

c: Prevailing hourly rate of pay for the duration of the present agreement: \$25.00/hr (or \$26.67 for night, split or lobster shifts)

Formula:  $\frac{(a - b)}{b} \times c = \text{Cost of Living adjustment}$

Cost of Living adjustment + \$25.00/hr (or \$26.67 for night, split or lobster shifts) = Hourly rate for the period.

Such wage adjustments shall be made once a year, the hourly rate for the period being effective from July 1st of each year.

Should the C.P.I. base year (1981:100) be changed, it is agreed that the formula shall be adjusted accordingly by mutual agreement.

It is also agreed that should Statistics-Canada discontinue C.P.I. figures required for the formula, an alternative and equivalent formula shall be adopted by mutual agreement of the parties.

**VI. — LOSS OF COVERAGE** — This agreement will cease to apply to an employee for only one or other of the following reasons:

- Death of the employee.
- Voluntary resignation by a regular full-time employee.
- The date stipulated in Appendix "II" for each employee regardless of his/her employment status after such date.
- Final permanent discharge from the Company. Permanent discharge can only occur for major offence and only then if the discharge is grieved, and is upheld in arbitration. This is the standard to be used in interpreting permanent discharge and can be varied solely by mutually agreed to amendments to the collective agreement.

**VII. — EMPLOYER'S EXISTENCE** — This agreement will be applicable for its terms, irrespective of the owner(s) of the Gazette (even if the name is later changed). Therefore, it will be binding on purchasers, successors, or assigns of the Company. Similarly, it will be binding even if The Gazette newspaper permanently ceases publication but the production facilities continue in such activities as commercial printing. It will no longer be binding if the Company permanently ceases to exist. But in the event publication or operation of the production facilities is begun again, the full terms and conditions of this agreement will be reinstated.

This agreement shall be binding on the successors of Le Syndicat Quebecois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145 as provided by Quebec Law.

752

M-2 (suite)

VIII. — JOB TRANSFERS — In the case of a transfer to another department, which shall be on a voluntary basis, the employee will be subject to the provisions of the collective agreement in that department, if any, or to any other provisions agreed upon by the parties.

However, if an employee working outside the department as a result of a transfer is laid off in another jurisdiction by operation of seniority or other provision, that employee shall be transferred back to the Composing Room with priority originally held at time of transfer as a regular full-time employee of the Company, and shall once again be covered by the provisions of the present agreement.

IX. — GRIEVANCE PROCEDURE — In the event of a disagreement with respect to the interpretation, application and/or alleged violation of this agreement, the matter shall be deemed to be a grievance and shall be submitted and disposed of in accordance with the grievance and arbitration procedures in the collective agreement between the Company and the Union, which is in effect at the time that the grievance is initiated. The parties agree that the decision of the arbitrator shall be final and binding.

In the case where the Union ceases to exist, or if the Union is no longer the accredited bargaining agent, an employee who is named in Appendix "II" may have recourse to the procedure for the resolution of grievances provided by the Quebec Labour Code.

X. — AMENDMENTS — The parties acknowledge that all of the provisions of the present agreement are essential terms and conditions necessary to the validity of the agreement.

Therefore, should any clause of the present agreement in whole or in part, be declared invalid, inoperative or inapplicable by any tribunal of competent jurisdiction or by legislation, the Company and the Union agree to meet forthwith for the purpose of concluding an amended agreement binding upon all parties. It is agreed in principle that the essential elements of the agreement shall be maintained through amended formulas, by providing equivalent provisions or through any other agreement the parties may reach in their negotiations.

If, within ninety (90) days following such a decision from a tribunal or by legislation as referred to above, the parties are unable to conclude such an amended agreement, the parties agree that the provisions of the present agreement and the collective agreement shall apply until one or the other of the parties exercises its right to strike or lock-out as provided by Section 107 of the Quebec Labour Code or until a decision is rendered by an arbitrator as provided by the next section of the present agreement.

XI. — RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND SETTLEMENT OF DISPUTES — Within ninety (90) days before the termination of the collective agreement, the Employer and the Union may initiate negotiations for a new contract. The terms and conditions of the agreement shall remain in effect until an agreement is reached, a decision is rendered by an arbitrator, or until one or the other of the parties exercises its right to strike or lock-out.

Within the two weeks preceding acquiring the right to strike or lock-out, including the acquisition of such right through the operation of Article X of the present agreement, either of the parties may request the exchange of "Last final best offers," and both parties shall do so simultaneously and in writing within the following forty-eight (48) hours or another time period if mutually agreed by the parties. The "Last final best offers" shall contain only those clauses or portions of clauses upon which the parties have not already agreed. Should there still not be agreement before the right to strike or lock-out is acquired, either of the parties may submit the disagreement to an arbitrator selected in accordance with the grievance procedure in the collective agreement. In such an event, the arbitrator, after having given both parties the opportunity to make presentations on the merits of their proposals, must retain in its entirety either one or the other of the "Last final best offers" and reject, in its entirety, the other. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties and it shall become an integral part of the collective agreement.

The parties to this agreement intend and consent that the present agreement be in the English language.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this APR 9 day of 1987, 1987.

THE GAZETTE, A DIV. OF SOUTHAM INC.

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 1451



753

M-2 (suite)

I, the undersigned, being one of the employees covered by this agreement between The Gazette and Le Syndicat Québécois de l'imprimerie et des Communications, Local 145 dated April 7 1987, declare I have read and understood the said agreement and, in particular, that it shall terminate at the date shown hereunder or as otherwise stated in the said agreement. I agree to be bound by the terms and conditions of this agreement equally with the other parties to this agreement, the whole as witnessed by my signature below:

**APPENDIX "II"**

Name of employee	Expiry date	Employee's signature	Witness' signature	Date
ALARIE, Aimé	30-09-91			
ALARIE, Fernand	31-08-93			
AUBRY, Roland	31-10-92			
BANTON, Peter	28-02-17			
BATSFORD, Kenneth	29-02-89			
BEAUCHAMP, André	30-04-09			
BENNETT, Douglas	31-05-97			
BENTON, William	31-05-05			
BERNARD, Lloyd	30-09-89			
BEJNVENUE, Fernand	31-01-99			
BILLINGTON, Keith	31-05-09			
BLONDIN, Rita	30-04-13			
BRAZEAU, Joseph	31-07-15			
BRETON, Jean-Paul	30-09-96			
BROWN, Renn	30-09-89			
BROWN-URE, William	28-02-90			
BUCHANAN, Stanley	30-11-05			
CAVE, Brian	31-10-09			
CHARBON, François	30-04-10			
CHEVRETTE, Roger	31-05-89			
CHRISTOFFER, Harry	31-07-03			
CLARKE, Winston	31-12-02			
CORBEIL, André	31-07-92			
CORBEIL, Guy	30-09-06			
CORRIVEAU, Claude	31-01-00			
COULOMBE, Arthur	31-12-92			
COUSINEAU, Jean-Pierre	31-05-90			
CRAWFORD, Donald	30-04-07			
CROWLEY, John	90-04-04			
DAVIES, Robert	31-08-07			
DELEON, Marian	31-08-11			
DESJARDINS, Yvon	31-10-19			
DI PAOLO, Eriberto	31-12-10			
DUMONT, Nicole	31-07-25			
DURANLEAU, Jean	31-03-15			
DUROSEAU, Fritznor	31-08-10			
DUTEMPLE, Norman	31-07-95			
FORGET, Roger	30-11-90			
FOUCAULT, Guy	30-06-00			
FOUCAULT, Roger	31-03-96			
FRANCIS, Cyril	31-03-93			
GAGNON, Gilles	28-02-01			
GALARDO, Alfredo	31-03-98			
GANDEY, William	30-06-15			
GARNEAU, Fernand	30-11-97			
GAUTHIER, Jacques	31-12-97			
GENDRON, Rodrigue	31-12-03			
GEOFFROY, Claude	31-10-03			
GINGRAS, Charles	30-11-92			
GODBEER, Charles	31-03-16			
GOHIL, Umed	31-10-10			
GOODHAND, Gerald	30-06-08			
GRIFFITH, Calvin	30-04-05			
GRONDIN, Marie-Andrée	31-10-25			
GUILFOYLE, John	30-11-92			
GUILLEMETTE, Jean-Paul	31-08-91			
HALL, Llewellyn	31-08-01			
HALLAS, Kenneth	31-07-89			

*R.J. Aragon Calin Griffith 01/04/87*

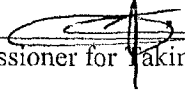
754

M-2 (suite)

HOGUE, Ernest	30-04-91
HOLFORD, Henry	31-07-93
HOLLOWAY, Horace	30-09-03
HOWELL, Arthur	31-07-06
ILLESCAS, William	31-03-92
JENNER, William	30-09-11
JOWLE, David	31-01-15
KAROVITCH, Morris	31-10-00
KELLY, Ian	30-04-07
KENT, Laurence	31-05-04
KERWIN, Kenneth	30-09-03
KERWIN, Timothy	31-03-99
LACAS, Gilles	31-08-00
LANGLOIS, Jules	31-03-91
LARSEN, Edwin	30-09-10
LATOUR, Claude	30-06-92
LAURENDEAU, Yvon	31-10-06
LAVERY, Ronald	30-11-02
LAWSON, Peter	31-12-99
LEBLANC, Gilles	31-05-90
LEDUC, Marcel	31-12-06
LEE, Jack	31-01-92
MacKAY, Neil	30-09-07
MANFIELD, Harold	31-07-06
MARTIN, Jean-Pierre	28-02-10
MAUCOTEL, Michel	30-06-98
McCREADY, Robert	29-02-04
McHENRY, Robert	31-05-89
McNAMARA, Arthur	28-02-99
MILOT, Richard	31-01-15
MONGRAIN, Jean-Guy	30-06-00
MYERSON, Arnold	31-05-92
NAETS, François	31-10-95
NIVEN, Alexander	31-12-92
OSTIGUY, Marcel	31-08-01
PELLEGRINI, Anacleto	30-04-12
PERRAULT, Roland	31-12-93
PERRIN, Roger	30-04-01
PLOUFFE, André	28-02-94
POIRIER, Jean-Yves	30-11-01
POIRIER, Michelle	31-01-00
POWERS, Herbert	31-08-91
QUESNEL, Rhéal	28-02-91
RAMAT, Aurelio	30-09-91
REBETEZ, Pierre	31-05-17
ROSS, Robert	31-05-02
ROUND, George	31-05-95
ROY, Paul	31-12-94
RUSSELL, Carl	31-03-97
SAAD, Antoine	30-04-93
SAMUEL, Brian	31-05-06
SHAND, David	31-03-97
SHIRLOW, Warren	31-08-16
SMEALL, Brian	31-05-17
SNELGROVE, Bruce	31-08-91
ST-DENIS, Pierre	31-07-02
STE-MARIE, Guy	31-03-07
STENHOUSE, David	30-09-20
STIEBEL, John	30-09-13
STIEBEL, Robert	30-06-89
STOCKWELL, Leslie	31-12-07
STREET, John	31-12-02
STRIKE, Donald	30-09-13
SUTAK, John	31-05-93
SZITASI, Edmund	31-01-04
THOMAS, Frederick	31-07-91
THOMSON, Michael	31-08-13
TODD, James	30-06-09
TREMBLAY, Marc	31-07-08
VEITCH, Gary	31-03-13
WARD, Donald	31-05-00
WHELAN, Thomas	30-03-95
WILDING, Peter	31-12-18
WILTSHIRE, Bruce	30-04-93

# TAB C

This is Exhibit "C" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 14th  
day of April, 2011.

  
A Commissioner for Taking Affidavits



COURT OF APPEAL

PROVINCE OF QUÉBEC  
MONTRÉAL REGISTRY

NO. 500-09-007384-985  
(500-05-039701-980)

December 15, 1999

PRESENT: THE HONOURABLE ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET J.A.

COMMUNICATIONS, ENERGY AND PAPERWORKERS UNION OF CANADA,  
LOCAL 145

APPELLANT - (impleaded party)

and

RITA BLONDIN,  
ERIBERTO DI PAOLO,  
UMED GOHIL,  
HORACE SOLLOWAY,  
PIERRE REBETEZ,  
MICHAEL THOMSON,  
JOSEPH BRAZEAU,  
ROBERT DAVIES,  
JEAN-PIERRE MARTIN,  
LESLIE STOCKWELL,  
MARC TREMBLAY,

APPELLANTS - (impleaded parties)

v.

THE GAZETTE, A DIVISION OF SOUTHAM INC.,

RESPONDENT - (petitioner)

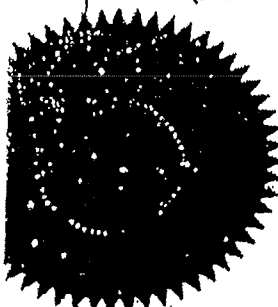
and

MTRE. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500  
00-025427-997



500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-2-

257

**THE COURT:** - Ruling on the appeal by appellants from a judgment of the Superior Court, District of Montréal, handed down on October 30, 1998 by the Honourable Justice Danielle Grenier, who allowed the respondent's motion for judicial review, declared that the arbitrator had exceeded his jurisdiction in allowing the grievance of June 4, 1996 and quashed the arbitral award that had allowed the grievance;

Having examined the file, heard the evidence and deliberated;

For the reasons expressed in the written opinion of Rousseau-Houle J.A., with which Chamberland and Forget J.J.A. concur;

ALLOWS the appeal in part;

ORDERS the respondent to submit to the process of exchanging best final offers within 30 days following this decision;

QUASHES the two orders by the arbitrator on the payment and reimbursement of the salaries and benefits lost because of the lock-out;

RETURNS the file to the arbitrator, who will determine, if necessary, the damages that could be granted the 11 appellants following the employer's failure to respect article XI of the 1987 agreement;

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

**COURT OF APPEAL**

PROVINCE OF QUÉBEC  
MONTRÉAL REGISTRY

NO. 500-09-007415-987  
(500-05-039701-980)

December 15, 1999

PRESENT: THE HONOURABLE ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET J.J.A.

---

RITA BLONDIN,  
ERIBERTO DI PAOLO,  
UMED GOHIL,  
HORACE SOLLOWAY,  
PIERRE REBETEZ,  
MICHAEL THOMSON,  
JOSEPH BRAZEAU,  
ROBERT DAVIES,  
JEAN-PIERRE MARTIN,  
LESLIE STOCKWELL,  
MARC TREMBLAY,

APPELLANTS - (impleaded parties)

and

COMMUNICATIONS, ENERGY AND PAPERWORKERS UNION OF CANADA,  
LOCAL 145

APPELLANT - (impleaded party)

v.

THE GAZETTE, A DIVISION OF SOUTHAM INC.,

RESPONDENT - (petitioner)

and

MIRE. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

---

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500  
00-025427-997

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-J- 259

THE WHOLE with costs in both courts.

(s) Thérèse Rousseau-Houle J.A.

(s) Jacques Chamberland J.A.

(s) André Forget J.A.

Mtre. Robert Côté (Trudeau, Provençal et associés)  
Attorney for the appellants

Mtre. Pierre Grenier (Mélançon, Marceau et associés)  
Attorney for the appellant

Mtre. Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Attorney for the respondent

Date of hearing: November 9, 1999

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO



THE WHOLE with costs in both courts.

(s) Thérèse Rousseau-Houle J.A.

(s) Jacques Chamberland J.A.

(s) André Forget J.A.

Mtre. Pierre Grenier (Melançon, Marceau et associés)  
Attorney for the appellant

Mtre. Robert Côté (Trudeau, Provençal et associés)  
Attorney for the appellants

Mtre. Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Attorney for the respondent

Date of hearing: November 9, 1999

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500  
00-023427-997



500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-2-

262

**THE COURT:** - Ruling on the appeal by appellants from a judgment of the Superior Court, District of Montréal, handed down on October 30, 1998 by the Honourable Justice Danielle Grenier, who allowed the respondent's motion for judicial review, declared that the arbitrator had exceeded his jurisdiction in allowing the grievance of June 4, 1996 and quashed the arbitral award that had allowed the grievance;

Having examined the file, heard the evidence and deliberated;

For the reasons expressed in the written opinion of Rousseau-Houle J.A., with which Chamberland and Forget J.J.A. concur;

**ALLOWS** the appeal in part;

**ORDERS** the respondent to submit to the process of exchanging best final offers within 30 days following this decision;

**QUASHES** the two orders by the arbitrator on the payment and reimbursement of the salaries and benefits lost because of the lock-out;

**RETURNS** the file to the arbitrator, who will determine, if necessary, the damages that could be granted the 11 appellants following the employer's failure to respect article XI of the 1987 agreement;

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-02-007415-987  
500-09-007415-987

263

THE WHOLE with costs in both courts.

(s) Thérèse Rousseau-Houle J.A.

(s) Jacques Chamberland J.A.

(s) André Forget J.A.

Mtre. Pierre Grenier (Melançon, Marceau et associés)  
Attorney for the appellant

Mtre. Robert Côté (Trudeau, Provençal et associés)  
Attorney for the appellants

Mtre. Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Attorney for the respondent

Date of hearing: November 9, 1999

VALIDATING CODE = BBZQZBRERO

500  
00-025427-997

**COURT OF APPEAL**

PROVINCE OF QUÉBEC  
MONTRÉAL REGISTRY

NO. 500-09-007384-985  
(500-05-039701-980)

PRESENT: THE HONOURABLE ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET J.A.

---

COMMUNICATIONS, ENERGY AND PAPERWORKERS UNION OF CANADA,  
LOCAL 145

APPELLANT - (impleaded party)

and

RITA BLONDIN,  
ERIBERTO DI PAOLO,  
UMED GOHIL,  
HORACE SOLLOWAY,  
PIERRE REBETZ,  
MICHAEL THOMSON,  
JOSEPH BRAZEAU,  
ROBERT DAVIES,  
JEAN-PIERRE MARTIN,  
LESLIE STOCKWELL,  
MARC TREMBLAY,

APPELLANTS - (impleaded parties)

v.

THE GAZETTE, A DIVISION OF SOUTHAM INC.,

RESPONDENT - (petitioner)

and

M<sup>ME</sup>. ANDRÉ SYLVESIRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

---

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO



500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-2-

265

No. 500-09-007415-987  
(500-05-039701-980)

RITA BLONDIN,  
ERIBERTO DI PAOLO,  
UMED GOHIL,  
HORACE HOLLOWAY,  
PIERRE REBETZ,  
MICHAEL THOMSON,  
JOSEPH BRAZEAU,  
ROBERT DAVIES,  
JEAN-PIERRE MARTIN,  
LESLIE STOCKWELL,  
MARC TREMBLAY,

APPELLANTS - (impleaded parties)

and

COMMUNICATIONS, ENERGY AND PAPERWORKERS UNION OF CANADA,  
LOCAL 145, CEP

APPELLANT - (Impleaded party)

v.

THE GAZETTE, A DIVISION OF SOUTHAM INC.,

RESPONDENT - (petitioner)

and

MRE. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY

---

OPINION OF ROUSSEAU-HOULE J.A.

The Gazette declared a lock-out on June 3, 1996. It is still on-going today.

B

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-3-

266

Do the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 145, (the union) and the 11 typographers still employed by The Gazette on June 3, 1996 have the right to demand that the employer accept the compulsory adjudication procedure for the renewal of the collective agreement provided for in the 1987 tripartite agreement? Are the 11 employee appellants entitled to the salaries and other benefits they have lost since the lock-out?

The union and the 11 typographers won their case before the adjudicator. The decision was quashed by the judge of the Superior Court.

The facts

Until 1982, the union and the employer were bound by collective agreements that gave the union exclusive jurisdiction over the work done by the employees. In 1982, in return for the right to introduce major technological changes that were necessary in order to remain competitive, the employer negotiated a tripartite agreement with the union and the 200 typographers in the composing room guaranteeing job security and a salary for the typographers until the age of 65.

The main points of this agreement are as follows:

- The agreement shall only come into effect once the agreement on job security provided for in the collective agreement or in subsequent collective agreements terminates, is cancelled, lapses or becomes inapplicable (art. 1).
- The agreement shall remain in effect until all the employees who signed it have ceased their employment, ultimately until 2017, and no party shall raise the subjects of the present agreement during future negotiations for the renewal of a collective agreement (art. II).
- In return for the right to go ahead with technological changes, the employer agrees to guarantee and guarantees to protect the employees named in Appendix I against the loss of regular full-time employment in the composing room. The full-

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-4-

267

time employment guaranteed shall be employment with full salary, at least at the rate provided for in any collective agreement negotiated by the parties from time to time (art. III).

- The agreement shall only cease to apply to an employee by reason of death, voluntary resignation, end of employment at the age of 65 or dismissal (art. IV).
- The agreement shall bind any buyer, successor or assignee of the employer (art. V).
- An employee transferred to another department shall remain subject to the agreement (art. VI).
- In case of a dispute over the interpretation, application or violation of this agreement, the grievance procedure provided for in the collective agreement in effect at the time the grievance is filed shall apply (art. VII).
- Should the union cease to exist or cease to act as the certified bargaining agent, an employee named in Appendix I shall have recourse to the grievance procedure provided for in the *Labour Code*.

When this agreement was signed, the parties provided as follows for its incorporation into the collective agreement as Appendix C:

[Translation]

The parties agree to reproduce below the evidence of an agreement concluded between them on November 12, 1982. This agreement forms part of the present collective agreement without that fact affecting its civil effects outside the collective agreement. Therefore, the parties declare that it is their intention that the said agreement remain in full force subject to the terms and conditions contained in it, notwithstanding the expiration of the collective agreement.

In 1987, the employer, the union and the 132 employees still working for The Gazette in the composing room reiterated the main points of the 1982 agreement, adding a salary indexing formula to compensate for the union's giving up the union protection clauses. Articles X and XI were also added:

VALIDATING CODE = BBZQZBRERO



500-09-007384-985  
500-09-007415-987

268

[Translation]

#### X. AMENDMENTS

The parties acknowledge that all the provisions of the present agreement constitute terms and conditions that are essential to the validity of the agreement.

Consequently, if a provision of this agreement, in whole or in part, were to be declared void, inoperative or inapplicable by any competent tribunal or by law, the Company and the Union agree to meet immediately in order to conclude an amended agreement that would be binding on all parties. It is agreed in principle that the essential elements of the agreement will be maintained by means of amending formulas, equivalent provisions or any other agreement concluded by the parties in their negotiations.

If, within ninety (90) days following such a decision by a tribunal or by law as referred to above the parties are unable to reach such an amended agreement, the parties agree that the provisions of the present agreement and the collective agreement shall remain in effect until one or the other of the parties exercises its right to strike or to a lock-out as provided for in section 107 of the Québec Labour Code or until an award is rendered by an arbitrator as provided for in the following section of this agreement.

#### XI. RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND DISPUTE SETTLEMENT

Within ninety (90) days preceding the expiration of the collective agreement, the Employer and the Union can begin negotiations for a new collective agreement. The terms and conditions of the agreement shall remain in effect until an agreement is reached, an award is rendered by an arbitrator or one of the parties exercises its right to strike or to a lock-out.

In the two weeks preceding the acquisition of the right to strike or to a lock-out, including the acquisition of such a right by the application of article X of the present agreement, one or the other of the parties can require that "best final offers" be exchanged, in which case both parties must present their offers simultaneously, in writing, within the next forty-eight (48) hours or within another period of time the parties agree to. The "best final offers" shall contain only those clauses or parts of clauses on which the parties have not yet agreed. If they still fail to agree, before the right to strike or to a lock-out is acquired, one or both parties can submit the disagreement to an arbitrator chosen in the manner provided for by the grievance procedure in the collective agreement. If such a request is submitted, the arbitrator, after giving both parties the opportunity to make their representations on the merits of their respective proposals, shall select one set of best final offers in its entirety and reject the other in its entirety. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties and shall become an integral part of the collective agreement.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

RB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-6-

269

Article X provided for a compulsory amendment formula should the agreement be declared void, inoperative or inapplicable by a tribunal or by law. At the time, the *Labour Code* had not been amended to allow a collective agreement to last longer than three years. The text of this article and the new article XI on the renewal of the collective agreements and dispute settlement is also found in article 2(b) of the collective agreement:

[Translation]

Article 2(b) Within the ninety (90) days preceding the expiration of the present Collective Agreement, the Employer and the Union can begin negotiations for a new collective agreement that will come into effect on May 1, 1996.

In the two (2) weeks preceding the acquisition of the right to strike or to a lock-out, including the acquisition of such a right by the application of article X of the agreement found in Appendix C of the present collective agreement, the parties can agree to exchange "best final offers" and shall do so, if applicable, simultaneously, in writing, within the next forty-eight (48) hours or within another period of time the parties agree to. The "best final offers" shall contain only those clauses or parts of clauses on which the parties have not yet agreed. If they still fail to agree, before the right to strike or to a lock-out is acquired, the parties can submit the disagreement to an arbitrator chosen in the manner provided for by the grievance procedure in the collective agreement. If such a request is submitted, the arbitrator, after giving both parties the opportunity to make their representations on the merits of their respective proposals, shall select one set of best final offers in its entirety and reject the other in its entirety. The arbitrator's decision shall be final and binding on both parties and shall become an integral part of the collective agreement.

The terms and conditions of the present Collective Agreement shall remain in effect until one of the parties exercises its right to strike or to a lock-out as described in the paragraph above.

These articles were designed to ensure the continuity of the commitments made by the employer and to provide a compulsory arbitration mechanism for renewing the collective agreement.

As they had done in 1982, each of the employees signed this agreement, which was incorporated into the collective agreement as Appendix C, in the same terms as in 1982, the 1982 agreement becoming Appendix B. The 1982 and 1987 agreements

VALIDATING CODE = BEZQ2BRERO

RB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-7-

270

reproduced in the collective agreements provide essentially for: (1) an employment and a salary guarantee, (2) an agreement not to renegotiate the guaranteed protection and (3) a compulsory process for renewing the collective agreement.

From 1987 to 1992, the composing room staff decreased constantly through attrition and the transfer of employees into other services. In 1992 and 1993, employer representatives informed each employee individually of the need to reorganize the composing room and told the union that the employer planned to renegotiate article 2(b) of the collective agreement, which made arbitration obligatory.

Since the employer and the union were unable to agree on the terms of a new collective agreement when the old one expired, on April 30, 1993, they resorted to the best final offers mechanism provided for in article 2(b) of the collective agreement and article XI of the 1987 agreement appended to it.

Arbitrator Leboeuf, to whom the best final offers were submitted for arbitration, had to examine them and accept one set in its entirety and reject the other, also in its entirety.

Meanwhile, the employer decreed a lock-out on May 17, 1993. The arbitrator first had to deal with a grievance between the same parties, in which the union claimed that the employer could not exercise its right to a lock-out as long as the collective agreement had not been renegotiated or decided by arbitral award. On November 18, 1993, arbitrator Leboeuf dismissed this grievance. He concluded that [translation] "the fact that the parties had agreed that either one could impose on the other the exceptional arbitration process provided for in article 2(b) meant no more than that and certainly did not include a renunciation, explicit or otherwise, of the right to strike or a lock-out. This right continues to exist, even within the process in question".

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-8- 271

On August 18, 1994, arbitrator Leboeuf rendered his award and retained the employer's best final offers because he believed that they were in the best interests of *The Gazette*, which was experiencing financial difficulties and was paralyzed by the attitude of the union, which refused to authorize employee transfers to other departments. These best final offers included an important change to article 2(b) of the collective agreement and article XI of the 1987 tripartite agreement. The process of exchanging best final offers, which had been compulsory, became optional. A change was also made to the 1982 agreement, reproduced in Appendix B. The employer could now transfer its employees into other departments or positions as the firm required, without obtaining authorization from the union beforehand.

These two changes gave rise to appendices B-1 and C-1, which were inserted, in keeping with the arbitral award, into the 1993-1996 collective agreement. Appendix C-1 is the one that makes the process of exchanging best offers optional. The introductory text states that:

[Transition]

The parties agree to amend as specified below the terms and conditions of Appendix C, which is an agreement originally concluded between the parties on March 5, 1987.

The present agreement, as well as the present amendment, shall be deemed to be the only legal text, replacing any agreement(s) previously concluded on these points.

Appendix C-1 is thus at the heart of the dispute, since, when the collective agreement expired, on April 30, 1996, the employer refused to exchange best final offers.

The new appendices B-1 and C-1 were not signed by the employees who were parties to the agreements of 1982 and 1987, but only by the union and the employer. The particular circumstances of the signing are worth describing. When the employer ended the lock-out, on August 24, 1994, there were only 62 employees left in the composing

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007415-987

272

room. At that date, the employer sent each one of them a letter informing them that their presence at work would not be required until further notice. On September 14, the employer made an end-of-employment offer including severance pay. This offer was conditional on acceptance by at least 45 typographers and on the union's agreeing to refrain from any recourse or claim against The Gazette. Around October 1, 51 typographers had accepted the offer and on October 3, the union and the employer signed the following agreement:

[Translation]

*By these presents, the Union waives all claims of any kind whatsoever against the Company originating in or resulting from the lock-out of its members by the Company on May 17, 1993, including future claims or existing claims that have not yet been presented.*

On October 14, the union and the employer signed the collective agreement including the former 1982 and 1987 agreements reproduced in appendices B and C and the new appendices B-1 and C-1.

The 11 typographers who refused the employer's offer were not called back to work. The employer did not offer them a position but began paying them a salary again on August 24, 1994. On February 8, 1995, the union filed a grievance demanding that they be called back to work. On April 25, 1996, arbitrator Foisy ordered the employer to re-open the composing room and recall the 11 typographers no later than April 30.

On April 30, 1996, the union and each of the 11 employees invited the employer to submit its best offers with a view to renewing the collective agreement that expired that day. On May 3, 1996, the employer refused the invitation, stating that the process was now optional.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-10-

273

On May 9, the union and the employer agreed to postpone until May 29, 1996 the implementation of arbitrator Foisy's award and to postpone until June 3 the date on which they acquired the right to strike or to a lock-out. A few proposals concerning working conditions were exchanged but declared unacceptable by the two parties. On June 3, 1996, the employer declared a lock-out. The 11 typographers who had not been given their jobs back since May 17, 1993 lost them all over again.

On October 4, 1996, the employer suggested that talks be resumed in the presence of a conciliator but there was no follow-up. The lock-out was therefore still in effect in the fall of 1999.

Two grievances were filed on behalf of the union and each of the 11 employees, the first on May 8, 1996, when the 1993-1996 collective agreement was still in effect. It contested the employer's refusal to submit its best final offers in response to those the union made on April 30, 1996. The arbitrator was asked to declare that article 2(b) and appendices B-1 and C-1 of the collective agreement reached after Mtre. Leboeuf's arbitral award were void and without effect against the union and the complainants, and that only appendices B and C were applicable. Arbitrator Sylvestre dismissed this grievance because he could not, as arbitrator, review or invalidate the award made on August 18, 1994 by arbitrator Leboeuf, which stood in lieu of a collective agreement. Arbitrator Leboeuf had accepted the employer's best final offers, which took from the typographers the rights conferred on them in the agreements signed in 1982 and 1987. No motion for a review of the award had been filed with the Superior Court, which alone had the jurisdiction to cancel it.

The second grievance was filed on June 4, 1996, the day after the lock-out. It read as follows:

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

23

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-11-

274

[Translation]

Local 145 of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP Local 145) and each of the 11 signatories mentioned below are contesting the decision of The Gazette (a division of Southam Inc.) to:

- refuse or omit to consent to the process of exchanging "best final offers", as required by a notice from the union and the 11 complainants on April 30, 1996;
- decree a lock-out as of June 3, 1996 with, as a result, an interruption of earnings for the 11 complainants and the suspension of other benefits provided for under the collective labour agreement and the tripartite agreements of November 12, 1982 and March 5, 1987;
- refuse to maintain the conditions in force before the lock-out was declared, that is, the paid presence at work of the complainants, despite the provisions of article 27 of the collective agreement and despite the guarantee to maintain the standard of living provided for in the tripartite agreement concluded on or around March 5, 1987.

The present grievance is filed under the collective labour agreement and each of the tripartite agreements signed on or about November 12, 1982 and March 5, 1987.

We ask the arbitrator to declare and order the following:

- 1- To order the employer to submit to the process of exchanging best final offers and to send its "latest final offers" to the union and the 11 complainants without delay; ?
- 2- To declare the tripartite agreements reached on or about November 12, 1982 and March 5, 1987 in full force, and to oblige the employer to respect them;
- 3- To order the employer to continue to pay each complainant the salary and other benefits resulting from the collective labour agreement and the tripartite agreements of November 1982 and March 1987;
- 4- To order the reimbursement of any salary or other benefit lost following or as a result of the lock-out, with interest;
- 5- To make any other order necessary to preserve the parties' rights;

and, in the interim:

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-12-

275

- 6- To order the employer to maintain, until the final decision is rendered, the conditions that existed prior to the lock-out;
- 7- To make any other order necessary to safeguard the parties' rights.

Arbitrator Sylvestre allowed this grievance on February 5, 1998.

#### The arbitral award

The arbitrator accepted the proposals made by the union and the 11 employees according to which the two agreements signed in 1982 and 1987 had survived the expiration of the collective agreement in 1996 and the declaration of a lock-out. The essential elements of his decision are found at pages 110 and 113 of the award:

*It is clear that when they signed the 1982 and 1987 agreements and appended them to the collective agreements concluded at the time, the parties intended them to continue until 2017. The employer and the union could not have expressed more clearly their intention to open the door to the typographers as signatories and interested parties when they declared, in November 1982, in the introduction, that the agreement was between "The Gazette", the "Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145" and "the employers' employees, totaling 200, whose names are listed in an appendix to this document". They stipulated, in article II, that the agreement would remain in force until all the employees mentioned had left their jobs, and that none of the parties could raise the subjects of the agreement during future negotiations to renew a collective agreement. One of the subjects of the agreement, the guarantee given by the employer that the employees identified would be protected against the loss of their regular full-time jobs in the composing room despite the introduction of new technology, appeared in article III. In addition, it was agreed at the time that the agreement would come into force only once the agreement appended to the collective agreements and concluded between the employer and the union had terminated, been removed, been cancelled, or had lapsed. Lastly, each of the 200 typographers signed the agreement, attesting to the fact that they had read and understood the text. "and especially that my job will terminate at the date given below (... and that ...) I agree to be bound by the terms and conditions of this agreement as a party to the presents, the whole in witness whereof I have signed below". At the same date, the union and the employer agreed to reproduce the agreement as an integral part of the collective agreement they were signing "without that fact affecting its civil effects outside the collective agreement". They declared that it was "their intention that the said agreement remain in full force, subject to the terms and conditions therein, notwithstanding the expiration of the collective agreement". Given such clear texts, it would be to deny the evidence to conclude that*

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO



500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-13-

276

the agreement involved only the two parties mentioned in the *Labour Code*, the employer and the union.

Five years later, in 1987, the same three parties signed another agreement of the same sort. They reaffirmed the guarantee of job security until the age of 65 for the 132 typographers still on the job and added, an escalator clause as well as a clause creating a mechanism for renewing the collective agreements and settling disputes. On this last point, they would exchange best final offers and, should they fail to agree, submit the matter to an arbitrator of their choice who, after examination, would select one of the two best final offers and reject the other. The decision would be final and binding and would become an integral part of the collective agreement. The parties also appended this agreement to the collective agreement with the same introductory remark that the fact that the agreement was appended to the collective agreement would not affect "its civil effects outside the collective agreement".

...  
The situation in this case is very unusual, but the parties wanted it that way to ensure the continued existence until 2017 of the commitments made by the employer in 1982 and 1987. They have to guard against all the situations that can threaten job security, including the termination of a collective agreement. In the case before us, the collective agreement expired on April 30, 1996 and its effects ended the following June 6 when a lock-out was declared. In the judgment of the undersigned, the tripartite agreements then came into effect. According to article I, each of the 1982 and 1987 agreements was to come "into force only once the job security agreement provided for in the collective agreement between the employer and the above-mentioned union, or subsequent collective agreements, ended ...". The arbitrator again points out that, unlike the case in *La Compagnie Paquet Ltée, McGavin Toastmaster Ltd, Hémond* or *CAIMAW*, where the employer had reached specific agreements with individuals, these two agreements were signed by three parties, including the 11 complainants. *M. Beaulieu* referred to the incongruous nature of the results if the position of the union and the 11 complainants was to win the day. Between whom, he asked, would the best final offers be exchanged, and to what end? To have a collective agreement signed by each of the 11 complainants as well as the union and the employer? He qualified the situation as nonsensical. The undersigned must admit that the effect of these proceedings is unusual but points out that it is what the parties wanted. The union and the employer created acquired rights for the typographers, including job security until the age of 65 and a regular salary adjusted to the cost of living. Nothing in law prohibits such a solution. In the final analysis, the parties acted as they did in this case to protect acquired rights. Lastly, the arbitrator accepts this conclusion and, as *Mr. McKay* pointed out in his letter of April 17, 1992, quoting a financial columnist in *The Gazette*, [English in the original] "Trust is the bedrock on which good labour relations or any other kind of human relations are built... Once a deal is made, you stick to it. Otherwise, your word is worth nothing".

AB

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-14-

277

For all these reasons, the arbitrator allowed the grievance and ordered the employer to submit to the process of exchanging best final offers. He declared that the employer had to respect the tripartite agreements signed in 1982 and 1987, which were still in force, and ordered the employer to pay each of the complainants the salary and other benefits deriving from the agreements, including any salary or benefit lost as a result of the lock-out.

The appellants acknowledged that the last conclusion ordering that the conditions prevailing prior to the award be maintained until the final award was handed down was rendered inadvertently since it had been proposed in case the arbitrator was asked to make an interim order before his final award, which did not happen. This conclusion must therefore be ignored.

#### The Superior Court decision

The judge of the Superior Court concluded that the arbitrator had made an error in qualifying the tripartite agreements as "civil contracts" that existed independently of the collective agreement. She pointed out that the Supreme Court had affirmed on several occasions that the collective nature of labour relations overrides, for all practical purposes, the individual rights of the employees governed by a collective agreement. The collective agreement deals with the same working conditions as the agreement. The latter cannot, then, be interpreted as a suppletive legal writing.

The arbitrator exceeded his jurisdiction in concluding that independent civil agreements existed that would produce effects after the 1993-1996 collective agreement expired and would reinstate the optional final offers mechanism abolished by that collective agreement. Article XI of the 1987 agreement stated in addition that the agreement would no longer be in force once one of the parties had exercised its right to

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

RB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-15-

278

strike or to a lock-out. It could not, then, come into force or produce effects after the lock-out.

According to the judge, the individual agreements were signed by the typographers in case the union was decertified. As long as the union remained the employees' representative, the agreements appended to the collective agreement were subject to the collective bargaining process. She was of the opinion that, even if one of the provisions of the agreements stated the opposite, the union and the employer could raise the subjects contemplated by the agreements. Moreover, the 1982 agreement was the subject of negotiations in 1987 and neither the union nor the employees objected.

The introductory clause in the collective agreements stating that the agreement was part of the collective agreement "without that fact affecting its civil effects outside the collective agreement and that it remained in force despite the expiration of the collective agreement" served only to protect the employees against any future decertification of the union and to avoid having to renegotiate the agreements every time the collective agreement was renewed. These agreements remained in force but only produced civil effects if the union ceased to exist or ceased to be the certified bargaining agent.

The judge added that the parties had expressly provided for the possibility of a strike or a lock-out in articles X and XI of the 1987 agreement, and in article 2(b) of the collective agreement as of 1987. They therefore wanted to set up the same system for renewing the agreement as was used in renewing the collective agreement. Moreover, the lock-out was an essential mechanism of the system governing labour relations. Only an express provision could have limited the employer's right to declare a lock-out.

VALIDATING CODE - BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-16-

1279

The arbitrator therefore committed an error of jurisdiction when he concluded that autonomous agreements existed that would survive the collective agreement and the lock-out. On June 4, when the grievance was filed, there was no longer any collective agreement to give an arbitrator jurisdiction. Moreover, the judge was of the opinion that the arbitrator's conclusions were patently unreasonable.

#### Grounds for appeal

Essentially, it is a matter of determining the nature and scope of the tripartite agreements of 1982 and 1987 in order to decide whether they could still produce effects after the lock-out of June 3, 1996. Underlying this question is the issue of whether the arbitrator had the original jurisdiction to dispose of the grievance of June 4, 1996.

#### Analysis

##### 1. Arbitrator's original jurisdiction

The arbitrator had to decide whether, despite the lock-out, the 1982 and 1987 tripartite agreements could produce their effects independently of article 2(b) and Appendix C-1 of the last collective agreement, to which, moreover, the tripartite agreements had been appended.

Before both the adjudicator and the Superior Court, the union and the 11 employees consistently argued, as their main ground, that the declaration of a lock-out by the employer on June 3, 1996 did not suspend the application of appendices B and C, which reproduced the texts of the 1982 and 1987 tripartite agreements. The latter remained in full force when the collective labour agreement expired, and the grievance filed by the union and the 11 employees could be allowed on that basis.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

AB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-17-

Subsidiarily, the union and the 11 employees argued before the arbitrator that, even if he could not rely on texts that resembled a labour agreement to allow the grievance, he could interpret and apply the tripartite agreements as civil agreements independent of any collective labour agreement. Whatever the source of the right invoked, the conclusions the arbitrator reached should be the same.

The employer never recognized the arbitrator's jurisdiction other than as an adjudicator within the meaning of the *Labour Code*, named in accordance with the 1993-1996 collective agreement. It formally restated the bases of the arbitrator's jurisdiction at the hearing before him and opposed the presence of the 11 employees as parties that could intervene personally in arbitration proceedings before an arbitrator.

The grievance, as stated, was submitted under the collective labour agreement and the tripartite agreements made in 1982 and 1987. These agreements contained the following grievance procedure:

[Translation]

#### IX - GRIEVANCE PROCEDURE

In case of a disagreement over the interpretation, application and/or alleged violation of this agreement, the matter will be deemed a grievance and settled in the manner provided for in the grievance and arbitration procedures of the collective agreement between the Company and the Union in force at the time the grievance is filed. The parties acknowledge that the arbitrator's award will be final and binding.

Should the Union cease to exist or no longer be the certified bargaining agent, an employee named in Appendix II may have recourse to the grievance procedure provided for in the *Québec Labour Code*.  
(emphasis added)

Access to the grievance procedure to settle any disagreement resulting from the provisions of the agreements seems, from the text, to require that a collective agreement

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-18-

be in force. Consequently, the employer argues that the arbitrator had necessarily to base his decision on a collective agreement that was still in force and producing its effects. However, on June 4, the collective labour relations of the parties were in what is described as a legislative vacuum and the union could no longer contest the situation through a grievance because there was no longer any grievance procedure.

The arbitrator therefore overstepped his powers when he sat as an adjudicator, and the intervention of the Superior Court was justified.

In her decision, the judge of the Superior Court mentions that the arbitrator "could only hear of and dispose of grievances" and that he had never been named a consensual arbitrator and that "since the agreements did not include any arbitration clause, it must be concluded that the arbitrator took on a dispute that he described as civil, for which he did not have jurisdiction".

However, she failed to consider the following facts:

(1) The grievance of June 4, 1996 stated that:

[Translation]

The present grievance is filed under the collective labour agreement and each of the tripartite agreements concluded on or about November 12, 1982 and March 5, 1987.

(2) The 1982 and 1987 tripartite agreements stipulated in the clause on grievance procedures that:

[Translation]

In case of a disagreement over the interpretation, application and/or alleged violation of this agreement, the matter will be deemed a grievance and settled in the manner provided for in the grievance and arbitration procedures of the collective agreement. (emphasis added)

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-19-

282

(3) Arbitrator Sylvestre was named by mutual consent to settle the parties' grievances.

The specific grievance procedure contained in each of the tripartite agreements of 1982 and 1987 constitutes, in my opinion, a perfect arbitration clause obliging the parties to carry out the agreements under the system of general law. The grievance procedure provided for in the collective agreement and to which the arbitration clause refers only serves as a procedural framework for applying the arbitration clause.

An examination of all the provisions of the agreements clearly shows that the parties wanted the procedure provided for in the collective labour agreement to be used to force the execution of the commitments mutually contracted by the three parties under the agreements. Although the clause on this procedure refers to "the collective agreement in force at the time of the grievance", the clause as a whole implies that the last collective agreement in force is being referred to since it is only once the collective agreement has expired that the agreements come into force in keeping with the parties' wishes. In fact, clause II of the 1987 agreement expressly stipulates that:

[Translation]

II - APPLICATION - This agreement applies to all the employees of the Composing Room (and those transferred to the Shipping Department) as at March 5, 1987 who signed the agreement and who had signed the previous agreement (Job security - Technological changes) and whose names appear in Appendix II attached to these presents. These employees are covered by the present agreement only if they remain members in good standing of the Union. The agreement will apply to transferred employees only when such employees work in the Composing Room.

The present agreement will come into force only once the collective labour agreement between the above-mentioned Employer and Union or a subsequent collective agreement terminates, is removed, is cancelled, or lapses or becomes inapplicable for any other reason.

The employer was wrong, relying on the second paragraph of clause IX on grievance procedures, to conclude that a consensual arbitrator could only be named once the union had ceased to exist or was no longer the certified bargaining agent.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-20-

Arbitrator Sylvestre seems to have taken on this very rôle of consensual arbitrator since, in essence, the award notes that the 1982 and 1987 agreements went into effect as autonomous civil agreements with the lock-out of June 3, 1996.

We must ask ourselves, however, whether the arbitrator exceeded his jurisdiction in concluding (1) that autonomous civil agreements could exist alongside the collective system provided for in the *Labour Code*, (2) that these agreements survived the award by arbitrator Leboeuf and (3) that they continued to produce effects despite the lock-out.

The employer invoked these grounds in a motion for judicial review and the appellants did not oppose this method of procedure. However, the Superior Court's power of review, provided for in article 846 C.C.P., is not available against the award of a purely consensual arbitrator, as our Court decided in *Tuyaux Atlas, une division de Atlas Turner Inc. v. Savard*<sup>1</sup> and as now expressed in article 947 C.C.P.

This article states that an application for cancellation is the only recourse possible against an award made under an arbitration clause. Cancellation is obtained by motion to the court or by opposition to a motion for homologation. The court to which the application is made cannot enquire into the merits of the dispute (articles 946.2 and 947.2

<sup>1</sup> [1985] C.A. 556; See *Règle Intermunicipale de l'eau Tracy v. Construction Méridien Inc.* [1996] R.J.Q. 1236 (S.C.); see Denis Ferland, "Chroniques, Le recours en évocation est-il recevable pour contrôler la légalité d'une sentence d'un arbitre consensuel?" (1968) 46 R. du B. 278-281; L. Marquis, "La compétence arbitrale: une place au soleil ou à l'ombre du pouvoir judiciaire", (1990) 21 R.D.U.S. 305, 327.

VALIDATING CODE = BBZQZBRERO





500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-21-

284

C.C.P.). It can only cancel or set aside the award if it is established under article 946.4 C.C.P. that:

- (1) one of the parties was not qualified to enter into the arbitration agreement;
- (2) the arbitration agreement is invalid under the law elected by the parties or, failing any indication in that regard, under the laws of Québec;
- (3) the party against whom the award is invoked was not given proper notice of the appointment of an arbitrator or of the arbitration proceedings or was otherwise unable to present his case;
- (4) the award deals with a dispute not contemplated by or not falling within the terms of the arbitration agreement, or it contains decisions on matters beyond the scope of the agreement; or
- (5) the mode of appointment of arbitrators or the applicable arbitration procedure was not observed.

However, in the case of subparagraph 4 of the first paragraph, the only provision not homologated is the irregular provision described in that paragraph, if it can be dissociated from the rest.

This point was not argued by the parties. However, since the grounds raised in the motion for judicial review do not differ essentially from those that could have been invoked under article 946.4 to apply for cancellation of the arbitration award, they should be studied.

In *Navigation Sonamar Inc. v. Steamships Ltd.*,<sup>2</sup> Gonthier J., then of the Superior Court, mentioned that the restrictive provisions of the *Code of Civil Procedure* in the chapter on arbitration awards are similar to the criteria set by the Supreme Court in *Blanchard v. Control Data Canada Ltd.*<sup>3</sup> for substantiating a decision by an administrative tribunal protected by a privative clause on judicial review. Referring to the

<sup>2</sup> [1987] R.J.Q. 1347 (S.C.).  
<sup>3</sup> [1984] 2 S.C.R. 476.

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-22-

decision he handed down in *J. H. Dupuis Ltd. v. Résidence Jean de la Lande inc.*,<sup>4</sup> he reaffirmed that it should be possible to invoke only those errors involving nullity, that is, errors on points of fact or law affecting jurisdiction, or errors on points of public order, including rules of natural justice.<sup>5</sup>

The employer's allegations with respect to the errors made by the arbitrator must be examined within these parameters.

2. Did the arbitrator err in interpreting the nature, the scope or the effects of the tripartite agreements of 1982 and 1987?

The grievance was filed in order to determine whether the clauses on full-time employment with full salary, as well as the compulsory collective agreement renewal process used to ensure that the guarantees of job security given in prior agreements and collective agreements were maintained, acquired all their effect when the collective agreement expired on June 3, 1996, without there being any need to take into account the arbitral award *Mtre. Leboeuf* made in 1994, which ended the compulsory collective agreement renewal process.

This renewal process was part of the 1987 tripartite agreement that was added to the 1982 agreement guaranteeing job security. The employer promised to guarantee each typographer a full-time position with full salary until the last typographer had reached the age of 65, in return for the right to introduce technological changes. In 1987, the parties and the employees concerned added two important chapters to the first agreement: salary indexation and the procedure for renewing the collective agreement. The parties and the employees signed clause XI, which stated that if they could not agree on the renewal of

<sup>4</sup> J.E. 81-500 (S.C.),

<sup>5</sup> See also *Exploitation minière A-Pri-Or Inc. v. Ressources Étang d'Or* [1988] R.D.J. 102 (S.C.); *Beaudry v. 151444 Canada inc.*, J.E. 90-1257 (S.C.); *Letsure Products Ltd v. Funwear Fashions Inc.*, J.E. 88-1394 (S.C.); *Di Stefano v. Lenscrafters Inc.* [1994] R.J.Q. 1618 (S.C.).

VALIDATING CODE = BBZQ2BRBRO

RB

500-09-007384-985  
500-09-007413-987

-21-

286

the collective agreement, they must request an exchange of best final offers and, if no agreement could be reached, submit the matter to an arbitrator whose decision would be final and binding. In this way, they wanted to confirm the right to strike and to a lock-out while imposing a limit on the duration of those measures in the form of obligatory recourse to arbitration.

To ensure the permanence of the guarantees given the employees, the parties agreed not to raise the objects of the agreements during future negotiations but to keep them in force until the last employees concerned had reached the age of 65. These agreements, in keeping with the wishes of the parties, were integrated into the collective agreements, including that of 1993-1996, along with the introductory clause stating that the civil effects of the agreements would be preserved but would only come into effect outside the collective agreements.

The state of the law on the duration of collective agreements and the working conditions that they could cover is clearly established. Our Court, in *Parent v. The Gazette*<sup>6</sup> and *Journal de Montréal, division du groupe Québecor inc. v. Hamelin*,<sup>7</sup> recognized the validity of tripartite agreements incorporated into collective agreements, whose duration extends beyond the duration of the collective agreement itself. The *Labour Code* was actually amended in 1994<sup>8</sup> to allow collective agreements to run for more than three years.

The survival of certain obligations and working conditions established by collective agreement was also recognized. The Supreme Court, in *Caiman v. Paccar of Canada Ltd.*,<sup>9</sup> recalled that the obligation to bargain collectively in good faith could not

6 [1991] R.L. 625 (C.A.).  
7 [1996] R.D.J. 519 (C.A.).  
8 S.Q. 1994, c. 6.  
9 [1989] 2 S.C.R. 983.

VALIDATING CODE = BBZO2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-24-

287

be limited to cases where the collective agreement was still in force. The expiry of the collective agreement does not affect this obligation and, as long as this obligation remained, then the tripartite relationship of union, employer and employee brought about by the *Labour Code* displaced common law concepts.<sup>10</sup>

In *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel*,<sup>11</sup> the Supreme Court upheld the validity of a clause that stated that the working conditions would continue to apply until a new collective agreement was signed. The contested clause in that case was not sufficient, however, to overrule the right to strike and to a lock-out recognized by Ontario's labour laws.

Québec's *Labour Code* also makes it possible to maintain certain working conditions after a collective agreement has expired and even during a strike or lock-out. In *Consolidated Bathurst v. Syndicat national des pâtes et papiers de Port-Alfred*,<sup>12</sup> the union asked that certain employees who belonged to the bargaining unit on strike be returned to work and paid accordingly. Lebel J. recognized the validity of a clause in the collective agreement that maintained the working conditions and salary of security guards during a legal strike. Not only did the arbitrators have the jurisdiction to decide this point during the post-collective agreement period, but, in addition, the agreement was lawful.

The 1987 agreement, which, essentially, reiterates that of 1982, contains a number of clauses that provide for the survival of the working conditions when a collective agreement expires. To clause II, quoted above, was added:

10 *Ibid.* La Forest J., at 1007-1008.  
11 [1979] 1 S.C.R. 846.  
12 [1987] R.J.Q. 520 (C.A.).

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-25-

288

[Translation]

...

**III. - DURATION OF AGREEMENT** This agreement will remain in force until all the employees contemplated by it have stopped working, as provided for in Article VI below. Subject to articles V and X below, no party will raise the objects of this present agreement during future negotiations to renew a collective agreement.

**IV. - JOB SECURITY** All the terms and conditions of "Job security and manpower surplus" (article 25 and letters of understanding re: Notice of surplus manpower and Surplus manpower) of the 1987-1990 collective agreement are maintained unless a mutual agreement is reached between the Company and the representatives of its employees.

...

**VI. - LOSS OF PROTECTION** This Agreement shall cease to apply to an employee only in one of the following cases:

1. death of the employee;
2. voluntary resignation of a regular full-time employee;
3. date stipulated in Appendix II for each employee, regardless of the status of such employee in the Company after that date;
4. final dismissal by the company. Dismissal shall only be the result of a serious offence and, if a grievance is filed, the dismissal must be upheld in arbitration. This interpretation of the term final dismissal shall be changed only by mutual agreement to amend the collective agreement.

**VII. - RIGHT TO FOLLOW** This Agreement will remain in force despite any change in owner of The Gazette (even if the corporate name were to change). Therefore, this Agreement shall bind any purchaser, successor or assignee of the Company.

...

Moreover, the reproduction of these clauses in the collective agreements was preceded by an introductory text stating that the agreements were part of the collective agreement without that fact affecting their civil effects outside the agreement and that it was the intention of the parties that they remain in full force, subject to the terms and conditions therein, notwithstanding the expiry of the collective agreement.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

DB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-26-

These various provisions create vested rights collectively that must survive the expiration of the collective agreement. The arbitrator rightly pointed out, in my view, that the present situation is different from those examined in *La Compagnie Paquet Ltée v. Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.*,<sup>13</sup> *McGavin Toastmaster Ltd v. Atncough*,<sup>14</sup> *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*,<sup>15</sup> *Calmaw v. Paccar of Canada Ltd.*,<sup>16</sup> and *Maribro Inc. v. L'union des employés(ées) de service, local 298*,<sup>17</sup> where the employer reached agreements with individuals. These decisions dealt with the rejection of common law or private civil law only insofar as it related to individual employment contracts.<sup>18</sup>

In the case at bar, the two agreements were signed by three parties, the employer, the union and the 11 complainants. As the arbitrator pointed out, the effect of these proceedings is unusual but is nonetheless the wish of the parties. The union and the employer created vested rights for the typographers, including the right to job security until the age of 65, a salary adjusted to the cost of living and a compulsory arbitration mechanism. Nothing in the law precludes such a solution.

It does not seem to me that the principle of the union's monopoly of representation is at issue in this case, since the three parties—employees, union and employer—all signed the two agreements. Moreover, these same agreements state that the employees are covered only insofar as they remain union members. In *Bradburn*, cited above, Estey J. recognized the primacy of collective agreements over individual working conditions. He added, however, that where not barred by statute the parties of course can, by unambiguous language, bring about results which others might consider to be

13 [1959] S.C.R. 206.

14 [1976] 1 S.C.R. 718.

15 [1989] 2 S.C.R. 962.

16 *Supra* note 9.

17 [1992] R.J.Q. 572 (C.A.).

18 See La Forest J. in *Calmaw v. Paccar of Canada Ltd.*, *supra* note 9, at 1006.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

*AB*

improvident.<sup>19</sup> In *Dryco*, the Supreme Court confirmed the decision of the arbitrator who declared he had jurisdiction since the advantages granted under the former collective agreement constituted vested rights the exercise of which could be requested after the end of the collective agreement. La Forest J. wrote:

In the end, I agree with the arbitrator's finding to the extent that retirement benefits can (depending on the wording of the collective agreement) vest in a collective sense for the benefit of retired workers, and any reduction in those benefits would be grievable at the instance of the union. Whether this vesting also creates a personal right actionable by individual retirees is a question that need not be decided in this appeal.<sup>20</sup>

Therefore, it is incorrect to affirm categorically, as does the employer, that only the collective agreement can govern the working conditions of unionized employees, especially if the parties expressly saw to it that these working conditions would come into effect as independent civil agreements, should the collective agreement be cancelled, lapse or become inapplicable.

The question that arises now is whether the arbitrator erred in deciding that the working conditions contained in the 1982 and 1987 agreements would continue in force despite arbitrator Leboeuf's award and the lock-out.

The arbitrator decided that, despite the express provisions of arbitrator Leboeuf's award, which gave rise to the 1993-1996 collective agreement, the compulsory collective agreement renewal process and the right to a salary adjusted to the cost of living remained in force after the lock-out of June 3, 1996. Arbitrator Leboeuf, as we have seen, suppressed the obligatory mechanism provided for renewing collective agreements and reformulated as a result article 2(b) of the collective agreement and clause XI of the 1987 agreement to replace the compulsory mechanism with an optional one and the usual

<sup>19</sup> *Supra* note 7, at 858.  
<sup>20</sup> [1993] 2 S.C.R. 230.

*DB*

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-28-

procedure for renewing any collective agreement. The employees did not sign appendices B-1 and C-1, which reproduced the amendments arbitrator Leboeuf brought to the 1982 and 1987 agreements.

The judge of the Superior Court concluded that the arbitrator had committed a patently unreasonable error by ignoring appendices B-1 and C-1, which substantially changed the 1982 and 1987 agreements. The award by arbitrator Leboeuf did not leave any room for interpretation with respect to the removal or repeal of clauses that were incompatible with appendices B and C. The introductory texts of appendices B-1 and C-1 clearly stated that:

[Translation]

*This agreement, as well as the present amendment, will be considered the only legal text replacing any preceding agreement(s) concluded on these points.*

She accepted the employer's argument that it was obvious that a renewal procedure set out in a collective agreement must necessarily survive the collective agreement's expiration and constitute a source of vested rights. It was not up to the arbitrator to change the award by arbitrator Leboeuf and reinstate the former renewal mechanism of best final offers he had removed. In doing so, the arbitrator exceeded his jurisdiction and rendered a patently unreasonable award.

The appellants claim that arbitrator Sylvestre's award did not contain any errors. The texts submitted to him show that the 1982 and 1987 agreements contained in appendices B and C reproduced in the 1993-1996 collective agreement had a clearly stated duration: they were to apply until 2017, whereas appendices B-1 and C-1 resulting from Leboeuf's arbitral award were valid only for the duration of the collective agreement. Arbitrator Sylvestre made a distinction between the 1993-1996 collective agreement, which remained in effect until the exercise of the right to strike or to a lock-

AB  
VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO



500-09-00/504-903  
500-09-007415-987

292

out, and the 1987 tripartite agreement which came into effect when the collective agreement became inapplicable, for instance during a lock-out.

The three parties to the agreements expressly stated that the working conditions set out in the agreements and reproduced in the collective agreements were to remain in force until all the employees contemplated by the agreements had stopped work, as long as they were still union members in good standing. The parties agreed not to raise any of the objects of the agreements during future negotiations. The 1982 and 1987 agreements were reproduced in full in the 1993-1996 collective agreement, with their introductory text specifying that the conditions in them remained in full force notwithstanding the expiration of the collective agreement.

These agreements are not individual work contracts. They are tripartite contracts that exist only through the will of the signatories even if their incorporation into the collective agreement may have extended their effects to an employee who had not signed them.<sup>21</sup> These agreements deal with vested rights, collectively speaking, and cannot be changed by the union and the employer without the consent of the employees. Otherwise, the duration of the agreements desired by all the parties would be repudiated and the employees would then have signed a fool's agreement.

In my view, the arbitrator did not commit an error in concluding that, as arbitrator, he had to respect the award by Leboeuf for the duration of the collective agreement, which is why he dismissed the grievance of May 8, 1996, but that when the collective agreement expired, he could acknowledge the full effect of the working conditions contained in the tripartite agreements. When they signed those agreements,

<sup>21</sup> See *The Gazette v. Parent*, *supra* note 2.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-30-

which they appended to the collective agreements, the parties intended to make job security, the guaranteed salary, the agreement not to renegotiate and the renewal process for the collective agreement last until 2017. It was to ensure these guarantees and protective measures that they created the specific mechanism found in the agreements which were to survive all the collective agreements negotiated every three years, and that they provided for a consensual arbitration process to settle any disagreement on the interpretation, application or violation of these agreements.

In interpreting the texts submitted to him, the arbitrator was justified in concluding that the obligatory process for renewing the collective agreement provided for in article XI of the 1987 agreement had not been terminated by arbitrator Leboeuf's award, and that the employer failed to meet its obligations when it did not respond to the union's request, on April 30, 1996, that it submit its best final offers..

However, article XI of the 1987 agreement recognizes the employer's right to declare a lock-out. The appellants did not contest this fact before the arbitrator. They requested that this right be accompanied by the obligatory procedure for renewing the collective agreement provided for in article XI and that during the lock-out, the employer continue to pay the salaries and other fringe benefits, arguing that the COLA clause guaranteed them a certain standard of living, even during a lock-out.

In granting this last part of the appellant's request and ordering the employer (1) to continue paying each of the complainants the salary and other benefits resulting from the 1982 and 1987 tripartite agreements and (2) to reimburse any salary or other benefit lost because of the lock-out, with interest, the arbitrator made an error that justified judicial intervention.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

AB

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

-31-

294

By taking it for granted that article XI does not present an obstacle to continued access to employment and a regular salary adjusted to the cost of living during a lock-out, the arbitrator gave the provisions of the agreement a meaning they could not reasonably have.

Whatever the scope of the clauses on job security, a guaranteed salary adjusted to the cost of living, the duration of the agreements and their non-renegotiation, they do not change the content of article XI of the 1987 agreement, which permits the exercise of the right to strike and to a lock-out. The usual effect of a lock-out is to suspend the employer's obligation to pay the employees' salaries and to permit their access to work. Article XI in no way deprives the employer of this right, which is enshrined in labour relations.

However, this last article does set a limit on the exercise of the right to a lock-out, as it provides for a compulsory process for renewing the collective agreement through the arbitration of the best final offers. It necessarily ensures that any labour conflict will eventually end with the imposition by a third party of a new collective agreement. It may be that the lock-out was unduly prolonged by the employer's refusal to exchange best final offers as the union asked it to do within the time period provided for on April 30, 1996, and that the employees are accordingly entitled to damages. That will be for the arbitrator to decide.

*Refer  
page 2*

THEREFORE, I would ALLOW the appeal in part, ORDER the employer to submit to the process of exchanging best final offers within the 30 days following this decision, QUASH the two orders on payment and reimbursement of the salaries and benefits lost because of the lock-out and RETURN the file to the arbitrator, who will determine whether any damages should be awarded the 11 employees as a result of the employer's failure to respect article XI of the 1987 agreement.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

*AB*

500-09-007384-985  
500-09-007415-987

The whole WITH COSTS in both courts.

(s) Thérèse Rousseau-Houle J.A.

COPIE CONFORME  
TRUE COPY  
2 AVR 2000  
*Thérèse Rousseau-Houle*  
OFFICIER AUTORISÉ  
AUTHORIZED OFFICER

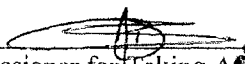
*L. J.*

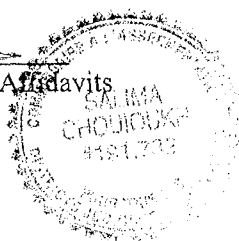
VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

*AB*

# TAB D

This is Exhibit "D" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 14th  
day of April, 2011.

  
A Commissioner for Taking Affidavits



CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

MADAME RITA BLONDIN ET MESSIEURS ERIBERTO  
DI PAOLO, UMED GOHIL, HORACE HOLLOWAY,  
PIERRE REBETEZ, MICHAEL THOMSON, JOSEPH  
BRAZEAU, ROBERT DAVIES, JEAN-PIERRE MARTIN,  
LESLIE STOCKWELL ET MARC TREMBLAY,

Ci-après nommés les Plaignants

-et-

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE  
L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCALE 145,  
SCEP,

Ci-après nommée le Syndicat,

-et-

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC ,

Ci-après nommé l'Employeur.

DEVANT:

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre unique.

ME PIERRE GRENIER,  
Procureur du Syndicat

ME JAMES K. DUGGAN,  
Procureur des Plaignants.

MES DOMINIQUE MONET et  
RONALD J. McROBIE,  
Procureurs de l'Employeur

SENTENCE ARBITRALE

000

Le 4 juin 1996, le syndicat et chacun des 11 plaignants ont logé cette mésentente:

" La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (Section locale 145 du SCEP) et chacun des 11 signataires mentionnés ci-après contestent la décision de The Gazette (une division de Southam Inc.) de:

- Refuser ou omettre de consentir au processus d'échange des "meilleures offres finales", tel que requis par un avis du syndicat et des 11 plaignants en date du 30 avril 1996;
- décréter un lock-out à partir du 3 juin 1996 avec comme conséquence l'arrêt de rémunération des 11 plaignants et la suspension des autres bénéfices prévus à la convention collective de travail et aux ententes tripartites des 12 novembre 1982 et 5 mars 1987;
- refuser de maintenir les conditions en vigueur avant le déclenchement du lock-out, à savoir la présence rémunérée au travail des plaignants, malgré les dispositions prévues à l'article 27 de la convention collective et malgré la garantie de maintien du standard de vie prévu dans l'entente tripartite conclue le ou vers le 5 mars 1987.

La présente mésentente est soumise en vertu de la convention collective de travail et de chacune des ententes tripartites intervenues les ou vers les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987

Nous demandons l'émission par l'arbitre des déclarations et ordonnances suivantes:

- 1- Ordonner à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales et de transmettre, sans délai, ses "dernières offres finales" au syndicat et aux 11 plaignants;
- 2- déclarer que les ententes tripartites conclues les ou vers les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987 sont pleinement en vigueur et obligent l'employeur à les respecter,
- 3- ordonner à l'employeur de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant de la convention collective de travail et des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987,
- 4- ordonner le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts,
- 5- rendre toute autre ordonnance de nature à sauvegarder les droits des parties;

et de façon intérimaire:

- 6- ordonner à l'employeur de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la déclaration de lock-out;



- 7- rendre toute autre ordonnance de nature à sauvegarder les droits des parties.

Signé à Montréal, le quatre juin 1996. "

L'arbitre a accueilli ce recours en décidant, dans une sentence datée du 5 février 1998:

" Pour toutes ces raisons, l'arbitre rejette la mésentente logée le 8 mai 1996 mais il fait droit à celle déposée le 4 juin 1996:

- il ordonne à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales et de transmettre sans délai ses dernières offres finales au syndicat et aux 11 plaignants;
- il déclare que les ententes tripartites conclues les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987 sont pleinement en vigueur et obligent l'employeur à les respecter,
- il ordonne à l'employeur de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987,
- il ordonne le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts;
- il ordonne à l'employeur de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la déclaration du lock-out,
- et, enfin, il se réserve juridiction pour trancher tout litige qui pourrait survenir dans l'application de la présente "

L'employeur a attaqué cette décision et logé une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure. Le 30 octobre 1998, l'honorable juge Danielle Grenier a accueilli ce recours, déclaré que l'arbitre avait excédé sa compétence en accueillant cette mésentente et cassé la décision.

Les plaignants et le syndicat ont porté ce jugement en appel. Le 15 décembre 1999, la Cour d'appel, sous la plume de l'honorable juge Rousseau-Houle et avec le concours des honorables juges Forget et Chamberland, a accueilli le pourvoi:

" Pour tous ces motifs, je propose donc d'accueillir le pourvoi en partie, d'ordonner à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent arrêt, de casser les deux ordonnances relatives au paiement et au remboursement du salaire et avantages perdus en raison du lock-out et de renvoyer à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11 salariés par suite du non-respect par l'employeur de l'article XI de l'entente de 1987 "

Le 13 janvier 2000, l'honorable juge Michel Proulx a rendu une ordonnance de sursis.

" Nous, soussignés, l'un des juges de la Cour d'appel du Québec, siégeant dans et pour le district de Montréal, ayant examiné la requête de l'intimée en vertu de l'article 522.1 du Code de la procédure civile et entendu les représentations des parties;

ORDONNONS qu'il soit sursis à l'échange des meilleures offres finales jusqu'au 21 janvier 2000,

ORDONNONS qu'il soit sursis à toute procédure ou démarche en mise en application ou en exécution de toute convention collective conclue suite à l'échange des meilleures offres finales ou de toute décision rendue par un arbitre suite à l'échange des meilleures offres finales par les parties qui accueille l'une desdites meilleures offres finales,

ORDONNONS qu'il soit sursis à toute procédure ou démarche en exécution de toute décision rendue par le mis en cause André Sylvestre accordant des dommages-intérêts aux appelants Rita Blondin et al par suite du non-respect par l'intimée de l'article XI de l'entente de 1987,

et ce, jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada ait rejeté la demande d'autorisation d'en appeler de l'intimée ou jusqu'à ce que la Cour suprême du Canada ait rendu jugement sur le fond de l'appel de l'intimée, selon la première de ces deux (2) éventualités

LE TOUT, frais à suivre. "

L'arbitre a convoqué les procureurs impliqués dans le dossier à une rencontre préparatoire qui s'est déroulée le 25 février 2000. Me Robert Côté, qui a été depuis remplacé par Me Duggan, représentait alors les plaignants. Il a ouvert le débat en soulignant que cette réunion faisait suite à l'ordonnance de la Cour d'appel retournant le dossier au soussigné avec la consigne de déterminer, s'il y avait lieu de le faire, le montant des dommages-intérêts à verser aux 11 plaignants en raison du non-respect par l'employeur de l'entente de 1987. L'employeur avait abusivement

André Sylvestre  
arbitre

refusé d'échanger les meilleures offres finales pour faire suite à la demande du syndicat, le 30 avril 1996, d'où la prolongation induite du lock-out.

Me Grenier a enchaîné et soumis qu'en vertu de l'ordonnance de sursis rendue par l'honorable juge Proulx, l'arbitre doit statuer sur la question des dommages mais que sa décision deviendra exécutoire lorsqu'interviendra un jugement favorable aux plaignants rendu par la Cour suprême. Le but de la rencontre préparatoire était d'établir sommairement la position des parties et d'identifier les éventuelles objections en droit présentées par l'employeur et les chapitres de dommages réclamés par le syndicat et les 11 plaignants.

En réponse, Me McRobie a rappelé que le débat doit porter sur une question préalable, savoir s'il y a lieu ou non d'accorder des dommages. Dans un second temps et le cas échéant, preuve doit être faite non seulement des dommages subis par les plaignants mais aussi des efforts qu'ils ont déployés pour les mitiger et des résultats qu'ils ont obtenus. Par ailleurs, le seul quantum que le soussigné peut accorder découle uniquement du manque à gagner souffert par les plaignants et causé par la privation de leur salaire et avantages sociaux durant le prolongement du lock-out qualifié d'indu par la Cour d'appel. Avant même d'aborder le chapitre des dommages, l'arbitre doit statuer sur la responsabilité civile de l'employeur. Or celui-ci nie avoir causé préjudice aux plaignants et au syndicat par son défaut, depuis mai 1996, de soumettre ses meilleures offres finales. Les dommages ont plutôt été causés par le syndicat et, plus particulièrement, lorsqu'il a entériné la sentence de l'arbitre Leboeuf mettant fin à la procédure d'échange des meilleures offres finales. En outre, au chapitre des dommages, il incombe au syndicat et aux plaignants d'identifier dans un écrit et de façon spécifique et détaillée les montants réclamés et de reconnaître les revenus que chacun a perçus depuis près de quatre ans pour minimiser ses propres dommages.

Me Grenier a répliqué, en ce qui a trait à la précision des dommages, que le syndicat entend réclamer, tant pour lui-même que pour les plaignants, le remboursement de tous les frais et honoraires encourus pour la défense des droits respectifs de ceux-ci et ce, majorés des intérêts.

Me Côté est intervenu pour décrire les dommages réclamés les 11 plaignants depuis la perte de leur emploi, en mai 1996,

André Sympson  
arbitre

5770

et ce, jusqu'au 21 janvier 2000, jour de la remise par l'employeur de ses meilleures offres finales. Il a identifié quatre chapitres de réclamations:

- "- le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages perdus du 3 mai 1996 au 21 janvier 2000,
- les autres dommages de nature pécuniaire tels le retrait de sommes pulsées dans les REER, les frais d'intérêts pour les emprunts personnels et hypothécaires frais de protection d'assurance et déboursés suite à des sinistres survenus alors que les plaignants n'étaient plus couverts par l'assurance-collective,
- des dommages moraux faisant appel aux critères de troubles, ennuis, inconvenients, stress, anxiété et, plus spécifiquement dans le cas de certains plaignants, de dommages à leur santé physique et psychologique;
- des dommages exemplaires fondés sur l'atteinte au droit à la dignité, le droit à la sécurité et le droit à des conditions de travail protégées par les articles 14 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne."

Cette réunion préparatoire s'est close avec l'entente que le syndicat et les plaignants déposeraient un exposé sommaire de leurs réclamations, le 15 mars 2000, et que l'employeur devrait répondre au plus tard le 31 mars par son propre exposé identifiant les moyens de droit qu'il opposerait à ce que réclamé par les parties adverses.

Comme entendu, le procureur du syndicat a produit son expose sommaire le 15 mars:

#### " 1. État du litige

- 1.1 Par son jugement du 15 décembre 1999, la Cour d'appel a décidé que l'arbitre était justifié de conclure que le processus obligatoire du renouvellement de la convention collective prévu à l'article XI de l'Entente de 1987 n'avait pas été annihilé par la décision de l'arbitre Leboeuf et que l'employeur avait manqué à ses obligations en ne répondant pas à la demande que lui avait faite le Syndicat, le 30 avril 1996, de soumettre ses meilleures offres finales (page 39)
- 1.2 Sur la question du versement des salaires et des avantages durant le lock-out, la Cour d'appel est intervenue en annulant partiellement la décision du Tribunal d'arbitrage en ordonnant de renvoyer le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages et intérêts qui pour-

raient être accordés aux salariés par la suite du non-respect par l'employeur de l'article XI de l'Entente de 1987 (page 42).

- 13 Il faut noter qu'une ordonnance de sursis d'un juge de la Cour d'appel, en date du 13 janvier 2000, fait en sorte qu'il n'y a pas de sursis quant à la procédure d'arbitrage devant le Tribunal et que celui-ci doit exercer sa compétence et rendre une sentence arbitrale
- 14 **Dossier d'arbitrage**
- Puisque le dossier a été renvoyé à l'arbitre par la Cour d'appel et qu'il ne s'agit pas d'un nouveau dossier, il comporte donc toute la preuve documentaire ou testimoniale déjà administrée dans le dossier depuis le début de l'instance
2. **Compétence de l'arbitre**
- 2.1 L'arbitre a toute compétence, comme tout Tribunal d'arbitrage, pour remédier à toute violation de la convention collective et des ententes tripartites de 1982 et 1987, ainsi que de toute violation de la loi dans le cadre du présent arbitrage
3. **Responsabilité**
- 3.1 The Gazette, l'employeur, a refusé de respecter son obligation, de suivre le processus d'échange des meilleures offres finales
- 3.2 The Gazette est seule responsable, puisque c'est elle qui a refusé l'échange des meilleures offres finales.
- 3.3 Le refus, ainsi que les conséquences qui en découlent, constituent des fautes contractuelle et délictuelle pour non-respect des Ententes de 1982 et 1987, abus de droit et violation de la Charte québécoise des droits et libertés.
- 3.4 Le refus de The Gazette a entraîné la suspension du processus d'échange des meilleures offres finales du 30 avril 1996 jusqu'au 21 janvier 2000 et a, en conséquence, prolongé le lock-out déclaré le 3 juin 1996 et qui se poursuit toujours
- 3.5 The Gazette est entièrement responsable des préjudices causés par le refus d'échange des meilleures offres finales, par les procédures judiciaires qui ont suivi et par la prolongation du lock-out
4. **Domages intérêts et dommages exemplaires**
- 4.1 **Réclamation des plaignants salariés**
- Le Syndicat réfère le Tribunal d'arbitrage aux réclamations mentionnées à l'exposé transmis par le procureur des plaignants salariés
- 4.2 **Réclamation de la Section locale 145 du SCEP**

373

4.2.1 À titre de représentant des salariés, le Syndicat a dû encourir des honoraires et des frais judiciaires pour faire reconnaître les droits du Syndicat et des salariés.

4.2.2 À titre de représentant des salariés, le Syndicat a aussi encouru des frais de fonctionnement (fourniture de services divers, tels que conseillers, dépenses reliées aux déplacements, etc), frais qui ont été provoqués par la suspension du processus d'échange des meilleures offres finales et la prolongation du lock-out "

Le procureur des plaignants a soumis son exposé à la même

date:

- " 1 L'arbitre a pleinement compétence pour déterminer les dommages-intérêts qui doivent être accordés aux onze (11) salariés en raison du refus par l'employeur de procéder à l'échange des "meilleures offres finales" comme lui avait demandé le syndicat le 30 avril 1996, cette décision ayant indûment prolongé le lock-out.
- 2 Cette prolongation indue s'est poursuivie jusqu'au 21 janvier 2000 au moment où l'échange des meilleures offres s'est effectué.
- 3 Cette décision de The Gazette a entraîné sa responsabilité contractuelle et sa responsabilité délictuelle
- 4 Les salariés ont droit à être compensés, avec intérêts, pour les dommages découlant de la faute de l'Employeur
- 5 Les salariés réclament
  - a) l'équivalent du salaire perdu entre le 3 mai 1996 et le 21 janvier 2000
  - b) les autres avantages reliés à l'emploi (tels le régime de retraite, le régime d'assurance collective, etc) et ce, du 3 mai 1996 au 21 janvier 2000
- 6 Les salariés réclament également la compensation de dommages monétaires autres tels que
  - a) préjudice fiscal, perte d'intérêts et perte de capitalisation découlant de retraits de sommes d'argent provenant de REER,
  - b) préjudice fiscal, perte d'intérêts et perte de capitalisation pour la non-contribution à des REER,
  - c) frais d'intérêts et autres découlant d'emprunts personnels ou de refinancement d'emprunt hypothécaire;

075

- d) déboursés pour des frais et sinistres qui auraient été couverts par l'assurance collective de l'employeur et qui ont été assumés par les salariés;
7. Les salariés demandent de plus une compensation pour les dommages moraux tels troubles, souffrance, stress, anxiété et impact sur la vie familiale
8. Certains salariés demanderont également d'être compensés pour des dommages relatifs à leur santé physique et psychologique.
9. Finalement, des dommages exemplaires sont demandés à l'arbitre, dommages fondés sur la violation des garanties constitutionnelles et quasi-constitutionnelles que constituent le droit à la sûreté, le droit à la dignité et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables "

Enfin, le 31 mars, les procureurs de l'employeur ont offert leur réponse:

" A) Compétence de l'arbitre et état du litige

1. Sous réserve de tout arrêt de la Cour suprême du Canada, de la position de The Gazette, une division de Southam Inc. (ci-après désignée "la Compagnie"), énoncée dans sa demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada et devant l'arbitre lors de la conférence préparatoire du 25 février 2000, voici l'exposé sommaire de la Compagnie,
2. La compétence de l'arbitre découle d'une part de l'ordonnance de renvoi du dossier rendue par la Cour d'appel le 15 décembre 1999,
3. L'ordonnance de la Cour d'appel circonscrit l'objet de l'enquête de l'arbitre, la nature des montants qui peuvent être demandés et en faveur de qui toute condamnation éventuelle peut être prononcée,
4. Effectivement, la Cour d'appel a cassé les conclusions antérieures de l'arbitre à l'effet que The Gazette devait payer aux 11 salariés le salaire et les avantages perdus en raison du lock-out, tel que réclamé dans la mésentente du 4 juin 1996, mais a statué qu' "il est possible que le lock-out ait été indûment prolongé en raison du refus par l'employeur d'échanger ses meilleures offres finales comme le lui avait demandé le syndicat dans les délais prévus le 30 avril 1996 et que les salariés aient droit à des dommages-intérêts en conséquence",
5. D'autre part, la Cour d'appel renvoie le dossier à l'arbitre, il ne s'agit donc pas d'une nouvelle compétence mais d'une enquête sur une question découlant de la mésentente du 4 juin 1996, laquelle invoque l'entente de 1987.

6. Au chapitre monétaire, la mésentente du 4 juin 1996 ne réclame que des salaires et des avantages alors que l'entente de 1987 ne traite que de l'ajustement annuel du taux de salaire horaire des salariés,
  7. La compétence de l'arbitre repose donc sur l'ordonnance, la mésentente du 4 juin 1996 et l'entente de 1987;
- B) Objet de l'entente et responsabilité**
8. Dans le cadre de la mésentente du 4 juin 1996, l'arbitre siège en vertu d'une clause compromissoire parfaite et les parties doivent exécuter l'entente de 1987 en vertu du régime du droit commun,
  9. L'arbitre doit donc déterminer si le refus par The Gazette de donner suite à la demande du 30 avril 1996 constitue une faute susceptible d'engager sa responsabilité civile et dans l'affirmative, si pareille faute civile a eu pour effet de prolonger indûment le lock-out valablement décrété à compter du 3 juin 1996,
  10. L'arbitre doit également déterminer s'il y a un lien de causalité direct et immédiat entre la faute civile et les dommages réclamés,
  11. L'objet de l'enquête de l'arbitre comprend un examen complet des questions connexes à la faute et au lien de causalité, y compris notamment les particularités du mécanisme d'échange des meilleures offres finales, les événements précédant la demande du 30 avril 1996, tous les événements s'étant interposés suite à cette demande, la(es) faute(s) contributive(s) et le partage de responsabilité;
  12. La Compagnie n'a commis aucune faute de quelque nature que ce soit, par ailleurs, le Syndicat et les salariés ne peuvent invoquer à la fois la responsabilité contractuelle et la responsabilité extra-contractuelle,
  13. Plus précisément, la Compagnie n'a pas commis une faute contractuelle mais a exercé un droit contractuel,
  14. L'exercice de ce droit contractuel a été constaté par l'arbitre dans la partie de sa sentence arbitrale du 5 février 1998 qui est finale et qui constitue chose jugée;
  15. Par ailleurs, les salariés et le Syndicat sont les auteurs de tout délai supplémentaire et de toute responsabilité en dé-coulant;
- C) L'identité des réclamants**
16. Il est évident, selon le dispositif de l'ordonnance de la Cour d'appel, la mésentente du 4 juin 1996 et l'entente de 1987, que seuls les onze salariés peuvent réclamer des dommages-intérêts au terme de la présente enquête et que le Syndicat n'a le droit de réclamer ou recevoir aucun montant,



277

17. Par ailleurs, mais seulement dans la mesure où la responsabilité de la Compagnie était retenue, le Syndicat peut être tenu de prendre son fait et cause ou, subsidiairement, de dédommager la Compagnie, ayant répudié ses engagements contractuels envers la Compagnie et ayant induit la Compagnie à se fier à ces engagements;
- D) La nature et l'étendue des dommages pouvant être réclamés
18. La nature des montants pouvant être réclamés en l'espèce se détermine en fonction de la source de toute obligation de procéder à l'échange des meilleures offres finales et des paramètres fixés par la mésentente originale du 4 juin 1996 dont l'arbitre demeure saisi en raison de l'arrêt de la Cour d'appel,
19. Étant donné que l'entente de 1987, procède d'un échange de consentement, toute obligation de procéder à l'échange des meilleures offres finales, le cas échéant, est indéniablement une obligation contractuelle,
20. Selon le droit commun, les dommages-intérêts en matière contractuelle sont limités à ce qui était prévisible au moment de la conclusion du contrat; ce principe est codifié à l'article 1613 C.c.Q. et était auparavant codifié à l'article 1074 C.c.B.C.,
21. D'autre part, l'effet combiné de la mésentente du 4 juin 1996, de l'entente de 1987 et de l'ordonnance de la Cour d'appel limite les montants qui sauraient être réclamés aux salaires perdus suite à un lock-out qui a, peut-être, été indûment prolongé;
22. Toutes les réclamations de dommages moraux, dommages exemplaires, honoraires et frais juridiques, frais de fonctionnement, préjudice fiscal, frais d'emprunt hypothécaire, frais d'intérêts, déboursés, etc., sont irrecevables;
23. Par ailleurs, la Compagnie a le droit de savoir dès à présent le montant précis de chaque chef de dommage réclamé par chaque salarié et le Syndicat, ainsi que tout montant reçu par les salariés en mitigation des dommages prétendument subis,
24. La Compagnie prend acte de la décision du Syndicat et des salariés de limiter la période visée par toute réclamation de dommages du 3 mai 1996 au 25 janvier 2000, sans toutefois aucune admission de sa part quant au bien fondé de cette position;
25. Le présent exposé sommaire est soumis uniquement à titre indicatif et ne comporte aucune renonciation à soulever tout moyen de droit ou de fait jugé nécessaire ou utile dans le cadre de la présente enquête "

Le 8 juin, Me Duggan a avisé l'arbitre qu'il était le nouveau procureur des 11 plaignants. Or ces derniers entendaient

André Sylvestre  
arbitre

370

désavouer l'énoncé de Me Côté, dans son mémoire du 15 mars 2000, qui la période de leur réclamation des dommages pour salaire perdu se terminait le 20 janvier 2000:

" Je suis le nouveau procureur des (11) onze salariés (Rita Blondin, Eriberto Di Paolo, Umed Gohil, Horace Holloway, Pierre Rebetez, Michael Thomson, Joseph Brazeau, Robert Davies, Jean-Pierre Martin, Leslie Stockwell et Marc Tremblay) dans cette affaire qui doit procéder les 9 et 13 juin prochain devant vous. J'ai reçu le dossier de Me Robert Côté mercredi dernier. Mes instructions sont de faire le nécessaire pour vous permettre d'ordonner les remèdes appropriés découlant de votre sentence accueillant la mésentente déposée le 4 juin 1996.

De plus, mes instructions sont de procéder, s'il y a lieu, au désaveu de l'énoncé de la position des salariés à l'égard de votre compétence datée du 15 mars 2000 par le procureur précédent (Me Robert Côté) qui aurait pu limiter votre compétence, et sans restreindre la portée de ce qui précède, qui aurait pu limiter l'octroi des dommages pour salaire perdu à la période finissant le 20 janvier 2000.

"

À l'audience du 9 juin, Me McRobie a rappelé qu'outre la présentation d'un exposé sommaire soumis à l'intérieur des délais, les procureurs des plaignants et du syndicat se sont engagés, à la rencontre préparatoire, à informer l'employeur du détail de chaque chapitre de leurs réclamations, c'est-à-dire des dommages spécifiques par individu et des montants perçus par chacun pour minimiser ses pertes. La même requête a été réitérée dans le résumé de l'exposé sommaire de l'employeur. Enfin, le 11 mai, les procureurs ont à nouveau discuté de cette demande. Pourtant, au jour de l'audience, Me McRobie n'avait en main aucune des informations demandées alors que sa cliente était en droit de connaître ces détails.

D'autre part, dans son exposé, Me Côté a identifié des chefs de dommages mais sans quantifier les montants réclamés. Il a, depuis, été récusé par ses clients pour être remplacé par Me Duggan. Or celui-ci a soumis une liste de dommages mais qui ne répond toujours pas à la requête de l'employeur:

" DAMAGES

(Subject to amendment to reflect the evidence made)

- 1 Loss of wages and benefits for the period commencing June 4th, 1996 to the effective date of resumption of

270

- work
2. Lost benefits for the same period.
  3. Restitution of the pension plan contributions and earnings for the same period.
  4. Compensation for loss of RRSP contributions and earnings for the same period
  5. Compensation for losses incurred for cashing in RRSP's prematurely for the same period.
  6. Compensation for cost of loans and mortgages
  7. Compensation for damages due to stress and anxiety and inconvenience as well as loss of enjoyment of life, impact on family and damages to health for the same period
  8. Moral damages and damages for abuse of rights.
  9. Exemplary and punitive damages for the same period
  10. Compensation for all fiscal prejudice.
  11. Compensation for job search costs and business losses for the same period
  12. Legal fees and costs.
  13. Interest and the additional indemnity provided for under article 100.12 of the Labour Code.
  14. Reserve of jurisdiction for arbitrator Me Andre Sylvestre "

Cette réclamation n'est pas conforme à ce qu'entendu le 25 février car elle n'identifie aucun montant. Comme on ne peut obliger l'employeur à procéder sans avoir la connaissance de ces détails, Me McRobie a demandé à l'arbitre d'ordonner aux plaignants et au syndicat de fournir les informations requises avant de poursuivre l'enquête pour ainsi protéger le droit fondamental de son client. En outre, deux questions demeurent sans réponse, savoir qui peut réclamer des dommages et quelle période est visée. Me McRobie a rappelé que la compétence du soussigné découle à la fois de l'entente civile conclue en 1987, de la plainte logée par les plaignants en juin 1996 et de l'ordonnance de renvoi du dossier par la Cour d'appel. Il n'agit pas comme arbitre de grief mais, plutôt, comme tribunal consensuel chargé de décider du bien-fondé de la mésentente logée le 4 juin 1996. Avant d'exercer sa compétence pour déterminer l'existence ou non de dommages-intérêts, il doit décider si l'employeur a commis une faute en prolongeant le lock-out de façon indue, si, le cas échéant, cette faute a causé des dommages directs et prévisibles aux plaignants et enfin si le syndicat, de

son côté, a ou non commis une faute contributoire. Par ailleurs, seuls les plaignants, et non pas le syndicat, possèdent l'intérêt requis pour loger une réclamation. Les seuls dommages susceptibles de réclamation doivent se limiter aux salaires et avantages perdus comme mentionné par la mésentente de juin 1996. D'autre part, la période visée a été définie par les exposés sommaires du syndicat et des plaignants et elle s'étend du 4 juin 1996 au 21 janvier 2000. Me Côté, dans le premier alinéa de son exposé préliminaire, a rappelé que le refus de l'employeur de remettre ses meilleures offres finales a indûment prolongé le lock-out à partir de juin 1996 mais qu'en déposant ses offres, le 21 janvier 2000, il a mis fin à son comportement fautif, d'où l'interruption de la période de la réclamation des dommages. Cette proposition, tout à fait logique, constitue un aveu de l'absence de dommages découlant des faits et gestes de l'employeur depuis le dépôt de ses offres finales. D'ailleurs, le 25 février 2000, trois semaines avant le dépôt de son exposé sommaire, Me Côté, devant ses 11 clients, a clairement précisé que la période de la réclamation s'étendait de mai 1996 à janvier 2000, jusqu'au jour où les parties ont complété l'échange des meilleures offres finales. La conférence préparatoire et la présentation d'un exposé préliminaire avaient comme objectif de régler certains problèmes de cette nature et le syndicat a clairement endossé cet aspect de la question dans son exposé sommaire. L'employeur, dans son propre exposé, a pris acte de la position annoncée par les plaignants et endossée par le syndicat de limiter la réclamation au 20 janvier 2000. L'arbitre doit donc conclure qu'il s'agit d'un aveu judiciaire. Il devient alors évident que Me Duggan, par le truchement d'un changement de procureur, tente de revenir sur cet aveu alors qu'il est lié par l'état du dossier tel que remis par le procureur ad litem. L'article 2852 du Code civil précise que l'aveu fait preuve contre la partie qui l'a fait et ne peut être révoqué que si on prouve qu'il a été causé par une erreur de fait:

" 2852: L'aveu fait par une partie au litige, ou par un mandataire autorisé à cette fin, fait preuve contre elle, s'il est fait au cours de l'instance où il est invoqué. Il ne peut être révoqué, à moins qu'on ne prouve qu'il a été la suite d'une erreur de fait

La force probante de tout autre aveu est laissée à l'appréciation du tribunal "

Me Duggan, dans sa lettre du 8 juin, a demandé le desaveu de ce qu'admis par Me Côté. Cependant, pour y parvenir, il devait suivre les dispositions des articles 243 et suivants du Code de procédure civile:

243

" 243: Une partie peut désavouer un procureur ad litem qui a excédé ses pouvoirs ou a agi sans mandat.

...

245: La partie qui forme un désaveu en cours d'instance doit produire au greffe du tribunal une déclaration à l'effet qu'elle n'a ni autorisé ni ratifié l'acte qu'elle répudie.

247: Si le désaveu est jugé valable, les actes répudiés sont mis à néant et les parties remises au même état qu'au moment où ces actes ont été faits "

L'arbitre ne peut donner raison à Me Duggan que si les plaignants ont prouvé que Me Côté a agi sans avoir obtenu leur mandat de limiter au 21 janvier 2000 la durée de la réclamation. L'article 245 prévoit, comme élément essentiel, une déclaration formelle à l'effet que l'aveu a été non autorisé ou non ratifié. En l'espèce, chacun des plaignants, pour alléguer que Me Côté a excédé son mandat, devait produire une déclaration de désaveu et prouver qu'il a excédé son mandat. Chacun devait établir n'avoir jamais autorisé ni ratifié l'admission faite séance tenante le 25 février et répétée dans l'exposé sommaire du 15 mars. Or, comme cette preuve est absente du dossier, l'arbitre ne peut que constater l'existence de cet aveu au dossier.

En second lieu, la lettre de Me Duggan a un autre but, celui de modifier la nature des dommages. À la conférence préparatoire, Me Côté a identifié quatre chefs de dommages pour plus tard, dans son exposé sommaire, en ajouter un cinquième, les dommages à la santé de certains des plaignants. Me McRobie ne s'est pas objecté à l'ajout de ce cinquième chapitre car il s'apparente aux dommages moraux déjà verbalement identifiés le 25 février. Par contre, dans la réclamation de Me Duggan, on retrouve 14 chefs dont plusieurs ne figurent forcément pas dans l'exposé de Me Côté. Or le fait de permettre cette substitution équivaldrait, de toute évidence, à trahir le contrat juridique conclu entre les parties, le 25 février, puis dans l'échange des exposés préliminaires. Si l'arbitre permettait l'amendement par voie de rétractation d'aveu, l'employeur subirait préjudice en supportant ces dommages pour une durée indéfinie. L'introduction de nouveaux chefs de dommages n'équivaut pas à un amendement car il s'agit d'éléments non prévus par l'exposé sommaire.

En réponse, Me Grenier a d'abord fourni le détail des dommages réclamés par le syndicat:

André Sylvestre  
arbitre

" ÉVALUATION GLOBALE DE LA RÉCLAMATION DE LA  
SECTION LOCALE 145 DU SCEP

La Section locale 145 réclame, à titre de dommages découlant du refus de The Gazette de procéder à l'échange des meilleures offres finales en 1996, la somme de 250,000\$.

Cette somme est constituée des honoraires professionnels, frais de dossiers, tribunal d'arbitrage, frais encourus par le Syndicat pour les déplacements, correspondance, notes sténographiques, confection de mémoires, dossiers conjoints et des procédures, tant devant le Tribunal d'arbitrage qu'en Cour supérieure, Cour d'appel et Cour suprême "

L'ignorance par l'employeur de la ventilation des dommages ne peut l'empêcher de poursuivre l'arbitrage car il demeure tout à fait en mesure d'avancer dans le dossier. En effet, les procureurs ont conclu une entente durant la conférence préparatoire à l'effet que l'arbitre se prononcerait d'abord sur le bien-fondé de chacun des chefs des dommages avant d'aborder la question des quantum. En ce qui a trait à la durée de la période de la réclamation, on ne rencontre pas ici une demande de désaveu judiciaire mais, plutôt, celle d'un simple amendement. En effet, le changement de la durée de la période ne modifie en rien la nature de la réclamation. Donc, que la réclamation porte sur une période de 36 mois ou sur une durée supérieure n'empêche nullement la poursuite de l'arbitrage. D'autre part, on peut amender le texte d'une déclaration devant la Cour supérieure ou celui d'un grief devant un arbitre et cela, à la condition de ne pas dénaturer l'objet de la réclamation. Un changement de cette nature peut donc être tout aussi bien apporté à la présente réclamation des plaignants. De toute façon, les procureurs se sont entendus, durant la conférence préparatoire, pour présenter un exposé sommaire mais qui n'a jamais revêtu la nature d'une déclaration.

Me Duggan a enchaîné. Il s'est peut-être glissé un problème de compréhension dans le dossier mais la position des 11 plaignants est fort simple à comprendre. Au départ, la compétence de l'arbitre a été en partie définie par le jugement de la Cour d'appel lorsque ce tribunal a déclaré que celui-ci a correctement conclu que, du fait du non-renouvellement de la convention causé par le refus de l'employeur de participer à l'échange des meilleures offres finales, il a manqué à ses obligations. Dans sa lettre du 7 juin, Me Duggan a fait savoir que les instructions reçues des 11 plaignants étaient de voir à faire le nécessaire pour appliquer les remèdes de la sentence et procéder à la preuve des dommages subis. Les dommages ne peuvent être interrompus au 21 janvier 2000, jour de la soumission des meilleures offres finales patronales à un autre

arbitre, Me Ménard, qui aura à en décider. On ne saurait présumer du résultat de cet arbitrage et même du respect par l'employeur de l'ordonnance rendue par la Cour d'appel. Par ailleurs, l'exposé de Me Côté n'a pas encadré de façon hermétique les droits des plaignants. Les offres de l'employeur déposées devant l'arbitre Ménard sont postérieures à cet exposé et s'apparentent davantage à des objections à la compétence de l'arbitre qu'à une offre du fond. Comme on ne peut prévoir quelle sera la décision de cet arbitre, les dommages continuent toujours à courir. Me Duggan a identifié les chefs de dommages mais qui sont impossibles à quantifier à l'heure actuelle car ils continuent de courir. Ainsi, des montants identifiés seraient arbitraires tant au chapitre des dommages exemplaires et compensatoires pour les préjudices subis qu'à ceux des frais extra-judiciaires et des compensations pour préjudice fiscal. Donc, au stade actuel, la démarche demandant de les quantifier est trop exigeante puisque les plaignants ignorent encore l'étendue de leurs dommages. Par ailleurs, les discussions qui ont eu lieu pendant la conférence préparatoire ne peuvent constituer des aveux car il s'agit de simples énoncés de solution formulés par les procureurs. Trois éléments du dossier représentent un potentiel d'évolution, le pourvoi pendant devant la Cour suprême, les objections préliminaires soumises à Me Ménard et le résultat de l'arbitrage devant ce dernier. Pour les plaignants, l'introduction de ces nouveaux chefs de dommages ne produit rien de nouveau et il s'agit simplement de l'évolution du dossier. Cet ajout ne cause aucun préjudice à l'employeur. L'arbitre, qui doit prendre les moyens nécessaires pour protéger les droits des parties, commettrait une erreur en restreignant l'exercice de sa compétence comme le lui demande l'employeur. En effet, en acceptant les propositions de l'employeur, il limiterait son pouvoir de remédier.

Me Monet a ajouté que, dans son document, Me Grenier a identifié le montant réclamé mais omis de le ventiler. L'employeur a le droit de connaître chacun des détails de la réclamation pour être en mesure de se défendre contre des dommages directs. En l'espèce, on rencontre un aveu et non pas un amendement, celui de la période durant laquelle les plaignants ont perdu du salaire et dont il faut conclure qu'ils n'en subiront plus après le 21 janvier 2000. Me Grenier a prétendu que l'employeur est en mesure de procéder malgré ce manque de ventilation mais ce n'est pas le test. En effet, les parties ont convenu d'une façon de procéder lors de la conférence préparatoire et de l'échange d'exposés. Il s'agit d'un contrat judiciaire incluant l'étape du quantum. Il n'a jamais été question d'un amendement et l'employeur a pris acte des énoncés de Me Côté. Le préjudice allégué existe bel et bien car l'employeur ignore encore ce qui est réclamé. Il est en droit d'en apprendre l'étendue. De toute façon, l'ordonnance de la Cour d'appel s'est

limitée à mentionner le versement éventuel à chaque plaignant du salaire et des autres avantages perdus. Par ailleurs, la sentence du soussigné n'a accordé aucun dommage au syndicat, ce qui entre à l'intérieur du cadre même de la mésentente et se limite aux individus. Bien plus, dans son jugement, la Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure au chapitre du salaire perdu depuis le décret du lock-out puis elle a enchaîné, en invoquant l'article XI de l'entente, pour fixer une limite au retard du dépôt de ses dernières offres finales. Il est donc possible que les employés aient le droit à un salaire perdu mais le syndicat doit en être écarté. D'ailleurs celui-ci, jusqu'à date, n'a jamais rien réclamé.

D'autre part, l'argument de l'amendement fausse le débat car, en l'espèce, on ne rencontre pas une question de procédure mais bel et bien une question de substance. En effet, les plaignants veulent repudier l'aveu de leur procureur précédent. Une partie peut amender tant que son vis-à-vis n'en a pas pris acte. Or, dans le présent dossier, ce n'est pas possible car tel a été le cas dans l'exposé sommaire patronal. La preuve la plus évidente qu'il ne s'agit pas d'une question de procédure est la demande de Me Duggan de modifier la substance de l'exposé sommaire de Me Côté qui était alors un procureur dûment mandaté. Me Côté a fait sa déclaration devant ses clients et n'a jamais été répudié.

Me Gronier a répondu à ces propos. En vertu du Code du travail, le syndicat détient le mandat de protéger les droits de ses membres. De son côté, l'arbitre est investi du pouvoir de remédier et doit veiller à s'assurer que les droits des parties soient respectés et remédier s'il constate qu'ils ne le sont pas. Or, le jugement de la Cour d'appel n'a pas limité le débat mais a plutôt assuré aux plaignants le droit au processus d'échange entre le syndicat et l'employeur. Ce dernier est demandeur-plaignant puisque partie à l'entente tripartite. La Cour d'appel a donné un titre d'action au syndicat qui a acquis le droit d'obtenir un remède pour les recours qu'il a entrepris dans le but de défendre les droits de ses membres. En outre, le syndicat a dû assumer les frais de la défense et a droit d'obtenir réparation pour le préjudice subi et les démarches qu'il a dû faire.

A l'audience du 13 juin, Me McRobie a rappelé à l'arbitre qu'il ne possède compétence de se prononcer qu'à l'égard des dommages possibles subis par les plaignants suite à une perte de salaire. Cette proposition découle de trois sources, l'ordonnance de la Cour d'appel, la convention collective et le différend lui-même.



En l'espèce, on retrouve une reprise d'instance et non une nouvelle instance. La Cour d'appel a renvoyé le dossier à l'arbitre au motif que la question du paiement possible de dommages-intérêts relève de lui. Ce tribunal lui a aussi indiqué que les 11 plaignants n'ont pas droit à tous les salaires et bénéfices perdus depuis le début. Il est possible qu'ils aient droit à la compensation d'un certain manque à gagner s'il est démontré que l'employeur a indûment prolongé le lock-out en raison de son refus, depuis mai 1996, de participer à l'échange des meilleures offres finales. La Cour d'appel a reconnu que l'article XI permet l'exercice du droit de grève et de lock-out. Ainsi, si l'employeur décrète le lock-out, son obligation de payer le salaire de ses employés et de leur permettre accès au travail est suspendue. Par ailleurs, l'article XI fixe une limite à l'exercice de ce droit en prévoyant le processus obligatoire de renouvellement de la convention collective selon l'arbitrage des meilleures offres finales. En d'autres termes, dès que l'employeur exerce son droit au lock-out, il n'est plus tenu de verser un salaire mais, d'autre part, il ne peut, après un certain temps, se dégager de son obligation de participer à l'échange des meilleures offres finales. S'il en abuse, il devient responsable de verser les salaires et bénéfices perdus sous forme de dommages-intérêts. Toutefois, la Cour d'appel n'est pas allée au-delà.

Le soussigné agit comme arbitre consensuel en vertu d'une clause compromissoire parfaite. En vertu de l'article 243 du Code de procédure civile, il doit décider de sa compétence:

"Les arbitres peuvent statuer sur leur propre compétence."

Cependant, si l'arbitre décide d'une question qui ne lui est pas soumise, sa sentence sera annulée ou non-homologuée comme prévu par l'article 946.4:

"Le tribunal ne peut refuser l'homologation que s'il est établi.

4° que la sentence porte sur un différend non visé dans la convention d'arbitrage ou n'entrant pas dans ses prévisions, ou qu'elle contient des décisions qui en dépassent les termes; ou

Toutefois, dans le cas prévu au paragraphe 4°, seule une disposition de la sentence arbitrale à l'égard de laquelle un vice

030

mentionné à ce paragraphe existe n'est pas homologuée, si cette disposition peut être dissociée des autres dispositions de la sentence "

D'autre part, le troisième alinéa de l'article 944.10 du Code de procédure civile prévoit:

"Les arbitres tranchent le différend conformément aux règles de droit qu'ils estiment appropriés et, s'il y a lieu, déterminent les dommages-intérêts

Ils ne peuvent agir en qualité d'amiables compositeurs que si les parties en ont convenu

Dans tous les cas, ils décident conformément aux stipulations du contrat et tiennent compte des usages applicables "

L'arbitre doit décider conformément au contrat, la loi des parties attributive de compétence. On retrouve une convention d'arbitrage à l'article VII de l'entente de 1982 et une autre à l'article IX de l'entente de 1987. La première clause mentionne que, "dans l'éventualité d'un conflit", et, la seconde, que "dans celle d'une mésentente relative à une transgression alléguée d'une de ces ententes", l'affaire doit être traitée comme étant un grief issu de la convention collective, donc en vertu de la procédure qu'elle prévoit. En l'espèce, le débat porte sur l'interprétation de l'article XI de l'entente de 1987. La mésentente logée en mai 1996 a soulevé deux questions, savoir si l'employeur était tenu de faire suite à la demande d'échange des meilleures offres finales et si les employés avaient droit au paiement de leur salaire pendant le lock-out. Le défaut de l'employeur de se soumettre à ce mécanisme a amené la Cour d'appel à ordonner à l'employeur d'échanger ses offres, d'où l'arbitrage devant l'arbitre Ménard. L'autre conséquence est prévue aux ententes. L'article III de celle de 1982 garantissait aux employés couverts un emploi avec plein salaire et, en 1987, l'employeur s'est soumis à la même obligation mais en consentant que le taux de salaire fût indexé au coût de la vie. Or si l'employeur décidait de mettre fin au lock-out, son obligation se limiterait à verser le seul salaire et aucun autre avantage. Ainsi, de conclure Me McRobie à ce chapitre, les plaignants soumettent à l'arbitre un différend comportant une réclamation monétaire mais seul le salaire peut faire l'objet d'une ordonnance. Sinon, la sentence porterait sur un sujet non visé par la convention d'arbitrage. Les réclamations présentées par Me Côté et Me Duggan contiennent des sujets nullement couverts par les

CCT

ententes de 1982 et 1987 et l'arbitre n'a pas compétence pour traiter de ces questions.

Me McRobie a abordé son troisième chapitre, la portée du différend soumis à l'arbitre. L'article 944 du Code de procédure civile stipule:

"La partie qui entend soumettre un différend à l'arbitrage doit en donner avis à l'autre partie, en y précisant l'objet du différend

La procédure arbitrale débute à la date de la signification de cet avis "

Cet article impose à la partie qui recourt à l'arbitrage l'obligation d'en donner avis à l'autre partie et de préciser l'objet du différend. L'arbitre ne peut accorder davantage que ce qui est prévu. Le soussigné a conclu, dans sa sentence, que le lock-out a déclenché l'exercice des droits prévus aux ententes car, en mettant fin à la convention collective, il a provoqué leur entrée en vigueur. Or la mécontente demande le versement des salaires et des avantages perdus depuis le 4 juin 1996. Une chose est certaine, la réclamation ne peut couvrir toute cette période depuis le jugement de la Cour d'appel. La mécontente ne réclame donc pas tous les chapitres identifiés par Mes Côté et Duggan. L'article 2643 du Code civil prévoit:

"Sous réserve des dispositions de la loi auxquelles on ne peut déroger, la procédure d'arbitrage est réglée par le contrat ou, à défaut, par le Code de procédure civile "

Or, comme les ententes étaient muettes sur la procédure d'amendement, les procureurs des plaignants et du syndicat devaient avoir recours à l'article 199 du Code de procédure civile pour amender la mécontente mais ils ne l'ont pas fait:

"Une partie peut, en tout temps avant jugement, amender sa déclaration, de même que tout acte de procédure produit par elle, une fois sans autorisation ni frais, si la partie adverse n'y a pas encore répondu de quelque manière, ni fait signifier d'inscription, avec l'autorisation du tribunal et aux conditions qu'il estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse, dans les autres cas "

330

En effet, l'employeur a répondu par la plume de monsieur Tremblay, le 19 juin 1996, qui a contesté le différend. Il fallait demander à l'arbitre la permission d'amender, ce qui n'a pas été fait. De toute façon, tel amendement aurait été illégal car il en serait résulté une demande entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la demande initiale.

En réponse, Me Grenier a plaidé que l'approche prônée par l'employeur est restrictive car assortie d'un abus de procédure visant à limiter la compétence de l'arbitre. Celle du syndicat est plus respectueuse du dossier et se conforme aux dispositions du Code de procédure civile et au jugement de la Cour d'appel. À l'origine, les plaignants et le syndicat ont déposé une mésestimation relative à l'application de la convention collective et des ententes de 1982 et 1987. Ce recours, de nature civile et tripartite, poursuivait deux objectifs, les salaires et avantages perdus et l'échange des meilleures offres finales. La Cour d'appel a décidé qu'il a eu raison de maintenir les ententes de 1982 et de 1987 et de les rendre exécutoires au moment de l'entrée en vigueur du lock-out mais qu'il ne pouvait obliger l'employeur à maintenir le salaire durant le lock-out car il allait à l'encontre du Code du travail alors que les ententes permettaient l'exercice de ce droit. La réclamation d'un salaire durant la période du lock-out n'était donc pas recevable et l'arbitre avait erré en lui faisant droit. Selon l'employeur, comme la Cour lui a renvoyé le dossier, l'arbitre doit se limiter à ordonner, comme dommages, le versement des salaires perdus par les plaignants à cause du retard indu de l'employeur. Pourtant, la compétence de l'arbitre prévue par le Code de procédure civile et reconnue par le jugement de la Cour d'appel est plus étendue. Le jugement rappelle qu'en vertu du processus créé par les parties tout conflit de travail doit se terminer par l'intervention d'un tiers. Ainsi, ce mécanisme sert de frein à un conflit. Cependant, les parties ne se sont pas entendues sur une date. La deuxième possibilité est le prolongement d'un lock-out. Selon le syndicat, dès le moment où l'on considère qu'il y a prolongement indu de lock-out, l'arbitre doit accorder les dommages demandés. À la lecture de l'ordonnance de la Cour d'appel, l'arbitre est investi de ce pouvoir. Or ce tribunal n'a aucunement limité la compétence de l'arbitre d'accorder les dommages demandés. À ce chapitre, le Code de procédure civile traite de l'arbitrage et vise à simplifier les recours devant les tribunaux pour les rendre plus efficaces. On n'impose pas aux arbitres les autres règles de la procédure civile. En l'espèce, les parties ont appliqué les articles VII et IX des ententes de 1982 et de 1987 en référant le différend à un arbitre unique. L'article 944 du Code de procédure civile demande à la partie qui dépose une mésestimation à l'arbitrage d'en identifier la manière mais sans être obligée d'en spécifier tous les détails. Ce

ful sur ce cadre procédural que les parties se sont entendues. Les plaignants et le syndicat ont identifié le sujet du litige mais sans en fournir tous les détails. La Cour d'appel, en décidant comme elle l'a fait, a considéré l'article 944.10 accordant à l'arbitre toute la compétence nécessaire pour statuer sur l'ensemble des dommages, une marge de manoeuvre beaucoup plus grande que celle que possède l'arbitre de grief. En l'espèce l'arbitre, devant le refus de l'employeur d'échanger ses offres finales en vertu des ententes, doit décider des dommages. Il n'a pas à s'interroger sur la totalité des salaires non versés car la Cour d'appel a souligné qu'aucun salaire n'avait à être versé durant le lock-out mais il doit donc statuer sur le montant des réparations dues pour abus du droit de lock-out.

Me Duggan a répondu à son tour. Le cadre de l'arbitrage, selon le Code de procédure civile, est moins astreignant que celui créé par le Code du travail. En l'espèce, les parties ont saisi le soussigné d'un arbitrage consensuel mais sans limiter sa compétence. Le litige et les assises de sa compétence ont évolué dans le temps, particulièrement depuis le jugement de la Cour d'appel. Ce tribunal lui a renvoyé le dossier après avoir statué que l'employeur a commis une faute en manquant à ses obligations. Cette faute a été son refus de répondre à la demande faite par le syndicat de soumettre ses meilleures offres finales. De la sorte, il a rendu impossible l'exécution spécifique, d'où la réparation mentionnée par la Cour d'appel, l'octroi de dommages pécuniaires. Quand on demande à un arbitre de se prononcer sur sa compétence dans le contexte d'un arbitrage civil, on ne peut le restreindre de la façon proposée par l'employeur. Me Duggan a procédé à un rappel de toute l'affaire jusqu'au stade actuel, celui de la réparation. En suivant les arguments de l'employeur, on vide le retour du dossier devant l'arbitre de sa substance car on nie sa compétence. Cette position ne peut se tenir devant la décision de la Cour d'appel demandant à l'arbitre de statuer sur des dommages et intérêts. La Cour d'appel lui a ainsi reconnu une compétence élargie et nullement restreinte. Les 11 plaignants, par leur volonté de faire respecter une promesse donnée, ont vu leur carrière ruinée. Ils ont été privés de travail pendant des années, ce qui a brisé leur vie et même, dans un cas, ruiné un ménage. En 1982 et 1987, ils ont donné leur parole et cru recevoir, en contrepartie, une sécurité d'emploi. Or l'employeur leur a enlevé le tapis sous les pieds. Depuis, celui-ci s'acharne par tous les moyens à se délier de sa parole. La Cour d'appel l'a perçu de la sorte quand elle a retourné le dossier à l'arbitre en avançant, p. 38, que "ces ententes portent sur les droits acquis, collectivement parlant et ne peuvent être modifiées par le syndicat ou l'employeur sans le consentement des salariés. Autrement, on nierait la durée

des ententes tel que souhaité par toutes les parties et les salariés auraient alors conclu un marché de dupe."

Selon Me Duggan, ses clients se trouvent dans une situation telle qu'ils ont l'impression d'être des dupes, ce qui deviendra une certitude si l'arbitre accepte les arguments de l'employeur. Comme les parties agissent à l'intérieur du Code de procédure civile, la compétence de l'arbitre s'en trouve élargie. La jurisprudence mentionne que l'arbitre se voit attribué, d'une façon implicite, un pouvoir de réparation adéquat, ce qui favorise les plaignants. En statuant sur sa compétence, il ne doit pas le faire de façon à s'enlever un pouvoir de réparation adéquat dans les circonstances. Sa compétence a donc évolué depuis le jugement rendu par la Cour d'appel. En déposant la mésentente, le syndicat et les 11 plaignants ne pouvaient prévoir que l'employeur persisterait dans son refus de soumettre ses meilleures offres finales. Dans les circonstances, l'arbitre devrait faire droit à tous les dommages réclamés par les plaignants pour accorder une réparation intégrale. Il doit ainsi remettre les créanciers de l'obligation dans la situation qui aurait été la leur si l'employeur n'avait pas transgressé ses obligations. Si l'arbitre accepte les arguments de l'employeur à l'effet qu'il ne peut accorder que du salaire, sans les autres avantages réclamés par les plaignants, et en arrêter le versement au 20 janvier 2000, il n'exerce pas sa compétence de remettre les parties dans la position où elles étaient. En effet, il interdit aux plaignants de lui présenter l'éventail des dommages que leur ont causés les transgressions par l'employeur de ses obligations, son refus d'échanger les meilleures offres et son utilisation illicite du lock-out en le prolongeant indûment pour les priver de leur salaire.

En réplique, le procureur patronal a qualifié de fausse, d'inacceptable et d'inexacte la tentative du procureur des plaignants de colorer le dossier. En effet, le débat ne doit viser que la compétence de l'arbitre. Il doit constater que les procureurs du syndicat et des plaignants lui demandent de décider en équité et non en droit. Quant au non-respect de la parole donnée par l'employeur, cet argument aurait dû être présenté devant l'arbitre Leboeuf. Cependant, celui-ci a modifié les ententes de 1982 et de 1987 car les employés eux-mêmes ne les ont pas respectées en boycottant les transferts. Ce fut une des considérations principales de sa décision. Il a voulu trancher une fois pour toutes dans sa décision de 1994. Elle n'a pas été contestée, bien au contraire car les parties ont signé une entente, le 24 août 1994, dans le but de l'entériner. Le syndicat a donc accepté que le processus d'échange des meilleures dernières offres finales disparaisse comme confirmé par les

lettres d'entente B-1 et C-1. Cette situation a forcément été acceptée par les plaignants. La parole donnée en 1994 n'a donc pas été respectée. Le 30 avril 1996, le syndicat s'est prêté à une embuscade sans aucun avertissement. Il a déposé une action devant la Cour supérieure puis demandé d'échanger les meilleures offres finales et enfin déposer les griefs et mécontentes. Me Foisy avait rendu sa décision quelques jours plus tôt. L'employeur n'a fait que se défendre tour à tour devant l'arbitre, la Cour supérieure, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada. D'autre part, la Cour d'appel ne possède pas le pouvoir de créer un tribunal d'arbitrage et il s'agit d'une hérésie juridique que de plaider qu'elle a pu accorder à l'arbitre une compétence accrue.

Me Monet a poursuivi cette argumentation en soumettant qu'au plan juridique, on a atteint la fin du processus depuis qu'il a été convenu, le 25 février, que toutes les pièces étaient au dossier. Il s'agissait du dernier chapitre de l'intervention de l'arbitre car la cause a déjà été plaidée dans sa plus grande partie.

Enfin, l'arbitre permet aux procureurs patronaux de produire une mécontente logée par le syndicat, le 14 juillet 2000, en son nom et en celui des 11 plaignants car cette pièce lui apparaît tout à fait pertinente:

" La Section locale 145 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, en son nom et pour les 11 plaignants dont les noms sont mentionnés en annexe, considère que The Gazette a déposé le 21 janvier 2000 une offre finale irrecevable et illégale. Cette offre a été déposée en contravention des dispositions des Ententes tripartites de 1982 et de 1987 et constitue une violation de ces ententes. Sans limiter ce qui précède, cette offre contient des sujets que les parties avaient convenu de ne plus soulever en négociation et une disposition permettant de se soustraire à l'obligation de déposer une offre qui doit être acceptée ou refusée dans sa totalité

Cette violation du processus d'échange des meilleures offres finales cause des préjudices tant au Syndicat qu'aux plaignants en ce qu'elle empêche la conclusion d'une entente entre les parties sur le renouvellement de la convention collective, qu'elle retarde le retour au travail des plaignants et qu'elle prolonge indûment le processus de renouvellement de la convention collective ainsi que le lock-out dont les plaignants font actuellement l'objet. Le Syndicat et les plaignants ont droit d'être indemnisés pour les préjudices subis

La présente mécontente est soumise selon la procédure prévue aux Ententes de 1982 et 1987. Le Syndicat réclame en son nom et pour les plaignants le versement de dommages avec intérêts

et indemnités additionnelles pour les compenser de tout préjudice subi."

#### MOTIFS ET DÉCISION

Le 12 novembre 1982, l'employeur, le syndicat et les 200 typographes alors en poste ont signé une entente tripartite dont l'article III prévoyait:

" SÉCURITÉ D'EMPLOI En contrepartie du droit de progresser avec les changements technologiques, la Compagnie s'engage à garantir et garantir de protéger les employés nommés à l'annexe I des présentes contre la perte de leur emploi régulier à temps plein dans la salle de composition en raison de changements technologiques. L'emploi à temps plein visé par cette garantie sera un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toutes autres conventions collectives négociées par les parties de temps à autre

"

Le 5 mars 1987, l'employeur, le syndicat et chacun des 132 typographes encore à l'emploi, dont les 11 plaignants, ont signé une seconde entente dans laquelle ils ont maintenu l'article relatif à la sécurité d'emploi mais en lui ajoutant, à l'article V, une clause d'indexation des salaires et, à l'article XI, un processus dit de "renouvellement des conventions collectives et règlement des différends":

#### "V FORMULE DU COÛT DE LA VIE

Tel que ci-dessus mentionné, les employés de la Salle de Composition qui ont signé la présente entente verront leur salaire ajusté annuellement conformément à la formule suivante.

#### XI RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations visant à établir la nouvelle convention. Les termes et conditions de l'entente demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue, qu'une décision soit rendue par un arbitre, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out



Dans les deux semaines précédant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'échange des "Meilleures offres finales", les deux parties devant s'exécuter simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit pas acquis, l'une ou l'autre des parties peut remettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

"

Le 30 avril 1996, le syndicat a déposé ses meilleures offres finales mais l'employeur a refusé de se prêter à l'échange prévu aux ententes. Plutôt, le 3 juin suivant, il a décrété un lock-out et cessé de verser aux 11 plaignants les salaire et autres avantages prévus à la convention collective et aux ententes tripartites des 12 novembre 1982 et 5 mars 1987. Le syndicat et les plaignants ont logé la mésentente, le 4 juin 1996, et demandé à l'arbitre d'ordonner à l'employeur, parmi d'autres remèdes à apporter, de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant de la convention collective de travail et des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987. L'arbitre a accueilli cette mésentente dans sa sentence du 5 février 1998. L'honorable juge Grenier l'a cassée le 30 octobre suivant. La Cour d'appel, en accueillant le pourvoi du syndicat et des 11 plaignants, a partiellement rétabli les conclusions de la sentence. L'honorable Rousseau-Houle a écrit, pp. 39 à 41:

" En interprétant les textes qui lui étaient soumis, l'arbitre était justifié de conclure que le processus obligatoire du renouvellement de la convention collective prévu à l'article XI de l'entente de 1987 n'avait pas été annihilé par la décision de l'arbitre Leboeuf et que l'employeur avait manqué à ses obligations en ne répondant pas à la demande que lui avait faite le syndicat, le 30 avril 1996, de soumettre ses meilleures offres finales

Cependant, l'article XI de l'entente de 1987 reconnaît le droit de lock-out de l'employeur. Les appelants ne l'ont d'ailleurs pas contesté devant l'arbitre. Ils demandaient que ce droit soit assorti de la procédure de renouvellement obligatoire de la convention collective prévue à l'article XI et que durant l'exercice du lock-out,

C.A.

l'employeur maintienne le versement des salaires et autres avantages sociaux en alléguant que la clause d'ajustement des salaires au coût de la vie leur garantit le maintien à un certain niveau de vie même durant un lock-out

En agréant à cette dernière partie de la demande des appelants et en ordonnant en conséquence à l'employeur 1) de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant des ententes tripartites de 1982 et 1987 et 2) de rembourser tout salaire et tout avantage perdus en raison du lock-out, le tout avec intérêts, l'arbitre a commis une erreur qui justifie l'intervention judiciaire

En tenant pour acquis que l'article XI n'est pas un obstacle au maintien de l'accès à l'emploi et du paiement du salaire régulier ajusté au coût de la vie pendant le lock-out, l'arbitre donne aux dispositions de l'entente un sens qu'elles ne peuvent rationnellement soutenir.

Quelle que soit la portée des clauses relatives à la sécurité d'emploi, à la garantie du salaire ajusté au coût de la vie, à la durée des ententes et à leur non renégociation, ces clauses ne changent pas le contenu de l'article XI de l'entente de 1987 qui permet l'exercice du droit de grève et de lock-out. Or l'effet usuel d'un lock-out est de suspendre l'obligation de l'employeur de payer le salaire des employés et de permettre leur accès au travail. L'article XI n'a nullement pour effet de priver l'employeur de ce droit consacré dans le domaine des relations de travail.

Toutefois ce dernier article vient fixer une limite à l'exercice du droit au lock-out en prévoyant un processus obligatoire de renouvellement de la convention collective selon l'arbitrage des meilleures offres finales. Il assure forcément que tout conflit de travail se terminera éventuellement par l'imposition par un tiers d'une nouvelle convention collective. Il est possible que le lock-out ait été indûment prolongé en raison du refus par l'employeur d'échanger ses meilleures offres finales comme le lui avait demandé le syndicat dans les délais prévus le 30 avril 1996 et que les salariés aient droit à des dommages-intérêts en conséquence. Il appartiendra à l'arbitre d'en décider."

La Cour d'appel a enfin conclu devoir renvoyer "le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11 salariés par suite du non-respect par l'employeur de l'article XI de l'entente de 1987"

En l'espèce, le syndicat réclame la somme de \$150,000 pour ses débours afin de faire respecter les droits de ses membres. Au jugement de l'arbitre, cette demande n'a aucune assise juridique car l'employeur ne s'est jamais engagé face à ce dernier dans les ententes de 1982 et 1987. En outre, la mésentente du 4 juin 1996 ne réclamait rien au nom du syndicat. Finalement, le jugement de la Cour d'appel, en renvoyant le dossier à l'arbitre, a limité sa

compétence à déterminer le montant des dommages pouvant être accordés aux 11 plaignants seulement.

En ce qui a trait à la nature des dommages auxquels les 11 plaignants pourraient avoir droit, sa portée est limitée par les termes des ententes de 1982 et 1987, les conclusions de la mésentente de 1996 et le dispositif de l'arrêt de la Cour d'appel. L'entente du 12 novembre 1982 assurait aux typographes "un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toutes les autres conventions collectives négociées par les parties de temps à autre." Le 5 mars 1987, les parties ont stipulé dans la seconde entente que le salaire garanti serait ajusté annuellement au coût de la vie. D'autre part, dans la mésentente logée le 4 juin 1996, les plaignants ont demandé à l'arbitre, parmi d'autres remèdes, d'"ordonner à l'employeur de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant de la convention collective de travail et des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987." La sentence arbitrale du 5 février 1998 a accueilli cette demande. Finalement, la Cour d'appel a rétabli une partie des remèdes octroyés par le soussigné. Ce tribunal a cassé les deux ordonnances relatives au paiement et au remboursement du salaire et avantages perdus par les 11 plaignants en raison du lock-out mais retourné le dossier à l'arbitre pour qu'il détermine, s'il y avait lieu de le faire, les dommages-intérêts dus s'il en arrivait à la conclusion que l'employeur a commis une faute en prolongeant indûment son refus d'échanger ses meilleures offres finales. On doit comprendre de l'ensemble de cet arrêt que les dommages-intérêts auxquels ce dispositif fait allusion ne peuvent couvrir que les seuls salaires et avantages prévus par la convention. Le soussigné adjudgerait ultra-petita s'il accordait les autres dommages réclamés par les 11 plaignants et identifiés dans les documents remis par Me Côté et par Me Duggan.

Par ailleurs, Me Côté, à la rencontre préparatoire du 25 février et dans son exposé du 15 mars 2000, a reconnu que la période de la réclamation avait pris fin le 21 janvier 2000, date de la remise par l'employeur de ses meilleures offres finales. Les procureurs et l'arbitre se sont rencontrés, le 25 février, dans un but bien précis sur lequel Me Côté s'est d'abord exprimé devant ses clients, p. 3 des notes:

"

Alors, c'est la raison pour laquelle on vous a demandé à ce que vous convoquiez les parties, d'abord à une réunion préparatoire pour être en mesure de connaître, de part et d'autre, les prétentions et organiser la mécanique de ce dossier-là. "

Me Grenier a poursuivi sur la même lancée, pp. 3 et 4:

"...

Nous, on pourrait établir le type de dommages qui seraient visés par une ordonnance du tribunal et, entourant ces questions-là, tenter de déterminer de quelle manière on devrait procéder, si on devrait séparer ou pas le dossier, certaines questions ou pas, dépendant de la nature du débat qu'il pourrait y avoir."

Me McRobie a soulevé, p 14:

"Maintenant, quant aux dommages, je pense qu'il incombe au syndicat et/ou aux plaignants de nous exposer par écrit quels sont les dommages spécifiques qui sont réclamés sous réserve, évidemment, de notre objection qu'ils devraient être limités aux salaires et avantages."

Suite à ces échanges, Me Côté a précisé les demandes qu'il présentait au nom de ses clients, pp. 17 et 18:

"

Au niveau des salariés, juste en termes factuels, monsieur le président, la demande du syndicat d'échanger leurs meilleures offres finales a été faite le 30 avril 1996; l'employeur a refusé d'échanger les offres le 3 mai 1996. Ces échanges-là ont finalement eu lieu le 21 janvier 2000, suite à la décision de la Cour d'appel et sous réserve, effectivement, des moyens qu'entend soulever The Gazette devant la Cour suprême

. Dans un premier temps, l'équivalent du salaire perdu ainsi que tous les autres avantages reliés à l'emploi, par exemple, contribution au régime de retraite, assurance-collective, et caetera, et ce, pour la période du 3 mai 1996 au 21 janvier 2000. Je parle bien du salaire perdu. Donc, s'il y a eu une période où il n'y a pas eu de perte de salaire, il n'y aura pas de réclamation pour cette période-là; le tout évidemment avec intérêts "

Me McRobie a répondu, p.19:

"Je pense que c'est évident que ça démontre qu'on aura un débat assez intéressant sur la question de ce qui peut être réclaté."

007

Me Côté, dans son énoncé sommaire daté du 15 mars, a repris cette position:

- " 1. L'arbitre a pleinement compétence pour déterminer les dommages-intérêts qui doivent être accordés aux onze (11) salariés en raison du refus par l'employeur de procéder à l'échange des "meilleures offres finales" comme lui avait demandé le syndicat le 30 avril 1996, cette décision ayant indûment prolongé le lock-out.
2. Cette prolongation indue s'est poursuivie jusqu'au 21 janvier 2000 au moment où l'échange des meilleures offres s'est effectué.
5. Les salariés réclament
  - a) l'équivalent du salaire perdu entre le 3 mai 1996 et le 21 janvier 2000
  - b) les autres avantages reliés à l'emploi (tels le régime de retraite, le régime d'assurance collective, etc.) et ce, du 3 mai 1996 au 21 janvier 2000

"

Le procureur du syndicat, dans son énoncé, a écrit, au chapitre des dommages dus aux plaignants, qu'il référerait l'arbitre "aux réclamations mentionnées à l'exposé transmis par le procureur des plaignants salariés."

Enfin, au paragraphe 24 de leur exposé, les procureurs de l'employeur ont écrit:

"La Compagnie prend acte de la décision du Syndicat et des salariés de limiter la période visée pour toute réclamation de dommages du 3 mai 1996 au 25 janvier 2000, sans toutefois aucune admission de sa part quant au bien-fondé de cette position "

La position de Me Côté était tout à fait logique. L'employeur, le 21 janvier 2000 et pour se conformer à l'ordonnance de la Cour d'appel, a décidé de procéder au dépôt de ses meilleures offres finales. Il a ainsi mis un terme au comportement fautif reproché par les plaignants et le syndicat. Dans les circonstances, les exposés préliminaires, dont l'objet était de préciser les

383

dommages et positions respectives des parties, revêtaient la nature d'aveux et liaient les parties.

D'ailleurs, la mésentente du 14 juillet 2000 réclame, au nom du syndicat et de chacun des plaignants, "le versement de dommages avec intérêts et indemnité additionnelles pour les compenser de tout préjudice subi et ce, depuis l'offre finale alléguée d'irrecevable et illégale du 21 janvier 2000".

L'arbitre doit donc conclure que les dommages ont cours jusqu'au 21 janvier 2000.

Enfin, il va de soi que les plaignants devront, et le plus tôt possible, fournir à l'employeur, dans un écrit détaillé, le montant des dommages qu'ils réclament en termes de salaires et d'avantages sociaux perdus et, à la même occasion, remettre celui des revenus gagnés durant la même période et considérés comme élément de mitigation.

BERTHIERVILLE, CE 11 OCTOBRE 2000.

/s/ André Sylvestre

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre Unique.

VRAIE COPIE

