

TAB F

This is Exhibit "F" referred to in the
affidavit of Don McKay
sworn before me, this 2
day of December 2010.

Martha Bazan # 171544
A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS



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, 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 Faillon 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 12 NOV 1982 day of 12 NOV 1982, 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 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 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 15 APR 1983 1983.

THE GAZETTE

[Signature]
[Signature]

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

[Signature]
[Signature]

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:

APPENDIX "I"

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	31-07-15			
BRETON, Jean-Paul	30-09-96			
BROWN, Renn	30-09-89			
BROWN-URE, William	28-02-90			
BRUCE, John	28-02-89			
BUCHANAN, Stanley	30-11-05			
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			
CORBEIL, André	31-07-92			
CORBEIL, Guy	30-09-05			
CORRIVEAU, Claude	31-01-00			
COTE, Gaetan	31-08-11			
COULOMBE, Arthur	31-12-92			
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, Marlan	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			
FAILLE, 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			

R. J. Brazeau *[Signature]* 1st APRIL 91

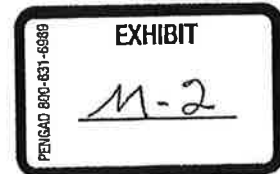
TAB G

This is Exhibit "G" referred to in the
 affidavit of Don McKay
 sworn before me, this 2
 day of December 2010

Martha Bazan # 171544

A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS





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:

Aimé Alarie 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)

- C.P.I. at the end of the period (March 31st of every year)
- C.P.I. at the beginning of the first period of reference (April 1, 1986)
- 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.

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 1987 day of 1987.

THE GAZETTE, A DIV. OF SOUTHAM INC.

[Handwritten signatures and names]
LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

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 _____ 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			
BEINVENUE, Fernand	31-01-99			
BILLINGTON, Kelth	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			
CHARRON, 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	30-09-05			
CORRIVEAU, Claude	31-01-00			
COULOMBE, Arthur	31-12-92			
COUSINEAU, Jean-Pierre	31-05-90			
CRAWFORD, Donald	30-04-07			
CROWLEY, John	30-04-04			
DAVIES, Robert	31-08-07			
DELEON, Marian	31-08-11			
DESJARDINS, Yvon	31-10-19			
DI PAOLO, Erlberto	31-12-10			
DUMONT, Nicole	31-07-25			
DURANLEAU, Jean	31-03-15			
DUROSEAU, Fritzner	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			

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
LATOURE, 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, Rolland	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

Michael Thomson William Lindsay April 2 1957

TAB H

This is Exhibit "H" referred to in the
 affidavit of Don McKay
 sworn before me, this 2
 day of December 2010
Martha Bazan # 171 544
 A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS



(564)

CANADA

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

NO: 500-05-018404-960

COUR SUPÉRIEURE

Le 24, octobre 1997,

**Président: L'HONORABLE
VICTOR MELANÇON, J.C.S.**

ERIBERTO DI PAOLO

-et-

RITA BLONDIN

-et-

JOSEPH BRAZEAU

-et-

ROBERT DAVIES

-et-

UMED GOHIL

-et-

HORACE HOLLOWAY

-et-

JEAN-PIERRE MARTIN

-et-

PIERRE REBETZ

-et-

LESLIE STOCKWELL

-et-

MICHAEL THOMSON

-et-

MARC-ANDRÉ TREMBLAY

Demandeurs/INTIMÉS

c.

THE GAZETTE, division de Southam Inc.

Défenderesse/REQUÉRANTE

JM 0160

500-05-018404-960

2

JUGEMENT

LE TRIBUNAL a été saisi par la défenderesse d'une exception déclinatoire ratione materiae. Il en dispose par le présent jugement.

Les demandeurs sont des salariés de la défenderesse. Ils ont intenté conjointement le 30 avril 1996 une action en recouvrement de salaires impayés que la défenderesse leur devrait pour la période du 17 mai 1993 au 18 août 1994. Quelques faits sont nécessaires pour situer leur recours et la présente requête en déclinatoire de la défenderesse.

Les demandeurs sont syndiqués dans une unité de négociation représentant les typographes de la défenderesse depuis de très nombreuses années. À la suite des changements technologiques survenus dans l'exercice de cette profession, les conventions collectives successives entre le syndicat dont font partie les demandeurs et la défenderesse depuis les années 80 ont, entr'autres annexes, une clause très particulière de sécurité d'emploi qui se lit comme suit :

« III - SÉCURITÉ D'EMPLOI

En contrepartie du droit de progresser avec les changements technologiques, la Compagnie s'engage à garantir et

500-05-018404-980

3

garantit de protéger les employés nommés à l'Annexe I des présentes contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de changements technologiques. L'emploi à plein temps visé par cette garantie sera un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toutes conventions collectives négociées par les parties de temps à autre.

Un changement technologique est défini comme étant un changement causé par l'implantation d'équipement ou de nouveaux procédés et représentant soit un remplacement ou une évolution du travail présentement accompli ou relevant de la compétence du Syndicat dans les services. »

Une convention collective fut signée entre le syndicat représentant les demandeurs et d'autres travailleurs et la défenderesse pour la période 1990-1993 expirant le 30 avril 1993. Pendant les négociations pour son renouvellement, la défenderesse décréta, à titre d'employeur, un lock-out le 17 mai 1993. Il dura jusqu'au 18 août 1994 alors que les employés couverts par l'accréditation dont les demandeurs reprirent le travail et étaient réintégrés à la liste de paie de la défenderesse.

Une nouvelle convention collective était signée et déposée selon la Loi quelques semaines plus tard. Cette nouvelle convention collective était rétroactive au 1er mai 1993 et se terminait le 30 avril

500-05-018404-960

4

1996. Elle comportait entre autres une clause établissant une procédure complète de règlement des griefs qui reprenait celle prévue dans la convention collective antérieure expirée le 30 avril 1993. Cette clause se lit comme suit :

« Article 27. Un comité permanent formé de deux représentants de la Compagnie et un comité semblable formé de deux représentants du Syndicat seront créés ; le comité représentant le Syndicat sera choisi par le Syndicat et dans le cas de vacance, absence ou refus d'agir d'un de ces représentants, un autre sera nommé à sa place. Ce comité sera saisi par écrit de tous les désaccords qui peuvent survenir au sujet de l'échelle de salaires prévus aux présentes, de l'interprétation de toute disposition de la présente Convention, d'une violation présumée de la présente Convention qui ne peut être réglée autrement, et ledit comité mixte se réunira dans les trois (3) semaines qui suivent lorsque les représentants officiels de l'une ou l'autre des parties à la présente convention l'auront saisi d'un litige afin qu'il tranche ledit litige. Si une entente n'est pas survenue dans les trente (30) jours, l'une ou l'autre des parties pourra déclarer par écrit à l'autre partie, ses intentions de référer le litige à un arbitre unique, au même moment, nommant son choix d'un tel arbitre. L'autre partie devra répondre par écrit dans les deux (2) semaines. Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office. Un litige non référé à l'arbitrage dans les

500-05-018404-98C

5

trente (3) jours sera considéré comme étant réglé.

La décision de cet arbitre sera sans appel et exécutoire pour les deux parties, toutefois, les lois du syndicat local ne touchant pas les salaires, les heures ou les conditions de travail ainsi que les lois générales de la Section locale 145 du Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier (section locale 145, SCEP) ne seront pas assujetties à l'arbitrage. Les conditions en vigueur avant la naissance d'un litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit prise comme il est prévu ci-dessus, seulement lorsque l'implantation de telles conditions peuvent résulter en un préjudice irréparable pour l'(les) employé(s) impliqué(s)... »

La présente action des demandeurs se base sur une annexe des diverses conventions collectives, relative à la clause de sécurité d'emploi existante, dont les demandeurs allèguent la violation alors qu'elle aurait été en vigueur selon sa clause d'application qui se lit comme suit :

« II - APPLICATION

(...)

La présente entente n'entrera en vigueur qu'au moment où la convention collective de travail, entre l'employeur et le Syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives de travail subséquentes, prendra fin, disparaîtra,

500-05-018404-960

8

sera nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou inapplicable.

III - DURÉE DE L'ENTENTE

Cette entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les employés visés par ladite entente tel que prévu à l'article VI ci-après (...) »

Cette clause a été reproduite en annexe dans les diverses conventions collectives successives, le tout tel qu'il appert de la déclaration précisée des demandeurs, ce fait n'étant pas par ailleurs contesté par la défenderesse.

→ C'est la prétention de cette dernière par la présente requête en déclinatoire que la Cour Supérieure doit décliner juridiction. Selon la défenderesse les annexes relatives à la sécurité d'emploi font partie de la convention collective et c'est exclusivement par grief que les demandeurs auraient dû faire valoir leurs prétentions puisqu'il s'agirait d'une question relative à leur interprétation ou à leur application. De plus dit-elle l'entente elle-même réserve à un arbitre compétence exclusive.

La convention collective, le droit applicable et la jurisprudence seraient clairs en de telles circonstances. De telles questions sont exclusivement réservées à l'arbitre de griefs. La Cour Supérieure

500-05-018404-980

7

n'aurait donc pas juridiction. Par ailleurs, plaide la défenderesse, les délais prévus pour saisir la juridiction compétente, l'arbitre de griefs seraient expirés. Le Tribunal devrait donc dans les circonstances conclure au rejet de l'action.

Le procureur des demandeurs plaide évidemment le rejet de cette requête. Il soutient que la Cour Supérieure a entièrement juridiction.

Il souligne d'abord que même si les conventions collectives successives ont comme annexes les ententes tripartites invoquées par les demandeurs dans leur action, ces ententes tripartites constituent des documents totalement distincts des conventions collectives. Il plaide qu'aucun doute n'existe quant au fait qu'entre le 17 mai 1993 et le 18 août 1994, à cause du lock-out décrété par la défenderesse, la convention collective et toutes ses clauses avaient pris fin, étaient disparues ou étaient devenues inapplicables selon les termes mêmes du Code du Travail aux articles 59 et 109.

Il en conclut donc que l'entente tripartite invoquée à l'action doit s'appliquer. Il souligne que l'absence de convention collective exclut tout recours à la procédure de grief et ne laisse donc que le recours au Tribunal de droit commun comme les auteurs Label, Gagnon et Verge.

500-05-018404-960

8

le soulignent dans leur ouvrage *Droit du Travail*, 2^e Édition, publié en 1991 aux Presses de l'Université Laval aux pages 540 et 541 et il signale enfin divers arrêts que le Tribunal énumérera à la fin du présent jugement.

Il est exact que pendant la période visée pour la réclamation aucune convention collective ne liait les parties. On pourrait, selon l'arrêt Weber de la Cour Suprême du Canada, rapporté en 1995 - 2 R.C.S., p. 929, décider que le litige ne relève pas de « l'interprétation, l'application, l'administration de la convention collective ». Ceci excluerait la compétence exclusive de l'arbitre et le respect clairement exprimé par les tribunaux de la volonté du législateur d'instituer une telle compétence exclusive car « ...Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux », écrit l'Honorable Juge McLachlin à la page 957 de l'arrêt précité. Mais il faut constater qu'ici un obstacle particulier s'oppose à la compétence de cette Cour.

L'entente particulière sur laquelle se basent les demandeurs comporte la clause suivante :

**«VII - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES
GRIEFS**

500-05-018404-980

9

En cas de conflit quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette Entente, on appliquera la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective intervenue entre la Compagnie et le Syndicat et en vigueur au moment du dépôt du grief.

Dans le cas où le Syndicat cesse d'exister ou si le Syndicat n'est plus l'agent de négociation accrédité, un employé qui est nommé à l'Annexe I peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par le Code du Travail.

... »

Considérée comme entente indépendante, force est de conclure que l'entente tripartite invoquée par les demandeurs prévoit une clause de procédure de grief conventionnelle qui dessaisit alors le Tribunal de droit commun tout autant que le font la doctrine et la jurisprudence relatives au droit du travail reprises dans l'arrêt Weber précité.

Le présent Tribunal pourrait conclure que le présent cas doit être exclu de la compétence exclusive de l'arbitre pour l'une ou plusieurs des raisons invoquées par le procureur des demandeurs. Il pourrait mettre donc de côté les arrêts cités par la défenderesse. Mais comment peut-il ne pas appliquer la volonté des parties à l'entente et ne pas constater qu'elles ont elles-mêmes exclu le recours aux

500-05-018404-980

10

tribunaux de droit commun dans l'entente qui sert de base à la présente action le privant donc de sa compétence ?

Il y aura donc lieu, aux conclusions du présent Jugement, de reconnaître le bien fondé du déclinatoire ratione materiae plaidé par la défenderesse.

Faut-il pour autant déclarer que tout recours est prescrit comme l'y invite la plaidoirie de la défenderesse ? Le Tribunal est d'opinion que non. Il souligne d'une part que les conclusions recherchées à la requête ne sont pas à cet effet. De plus, s'y risquerait-il qu'il enfreindrait sa conclusion qu'il lui faut respecter l'entente des parties qui le prive de toute compétence.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

ACCUEILLE la présente requête ;

DÉCLARE que l'action des Intimés relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs ;

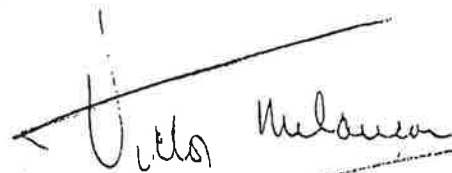
DÉCLINE toute juridiction quant à l'action des Intimés ;

500-05-018404-980

11

REJETTE l'action des Intimés ;

LE TOUT avec dépens.



VICTOR MELANÇON, J.c.s.

Mes Martineau, Walker (Me Dominique Monet)
Procureurs de la défenderesse/REQUÉRANTE

Me André Dumais
Procureur des demandeurs/INTIMÉS

Autorités et jurisprudence citées par les parties et/ou consultées par le Tribunal

Code du Travail - L.R.Q. c. C-27

General Motors of Canada Ltd. c. Pierre Brunet - (1977) - 2 R.C.S. 537

St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd. c. C.P.U. (1986) - 1 R.C.S. 704

Weber c. Ontario Hydro - (1995) - 2 R.C.S. 929

Syndicat des employés manuels de la ville de Québec, Section locale 1838 du Syndicat canadien de la fonction publique C. Ville de Québec (1994) R.J.Q. 1552

500-05-018404-980

12

Ne-Nsoko Ndundigi c. Centre Hospitalier Douglas - (1993) R.J.Q. 536

Lakeshore Teacher's Association c. Frumkin (27 mars 1979) - J.E. 79-332 (C.A.)

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses Industries, Local 1999 c. Lusler (9 mai 1986) - D.T.E. 86T-380 (C.S.)

Supermarché Drouin Inc. et Union des employés de commerce, Section locale 500 (19 décembre 1986) - D.T.E. 87T-278 (T.A.)

Hôtel Bonaventure et Union des employés d'hôtels, Section locale 31 (18 mars 1988) - D.T.E. 88T-854 (T.A.)

Syndicat des travailleurs(euses) de l'abbatoir de Princeville (C.S.N.) c. Robert Hémond, Raymond Grenier et Pierre-André Ouellet - (1989) - 2 S.C.R. 862

Gagnon, Lebel et Verge - Droit du Travail - 2e Édition - 1992 - Presses de l'Université Laval 1991

Desourdy Construction Limitée et al c. Lucien Perreault et al - (1978) C.A. 111

Gordon Yam Dyers Ltd. c. Juge Marc Brière et al. - (1993) R.J.Q. 1214

Pierre Laporte, Code du Travail du Québec, « Législation jurisprudence et doctrine » (1995), 9e Édition, Éditions Willson & Lafleur Ltée

Centre de services sociaux du Montréal Métropolitain c. Le Syndicat des employés du C.S.S.M.M. et als, (1983) C.A. 147

Corporation du Comté de Huntingdon et al c. André Garceau et al - (1978) C.A. 425

Syndicat International des travailleurs, Local 333 c. La Compagnie Sucre Atlantic Ltée et Raymond Leboeuf (1981) C.A. 416

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation - (1989) R.J.Q. 2108

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 4545 c. Journal de Montréal, division du Groupe Québecor Inc., (1994) R.J.Q. 349

J. M.
jes

TAB I

This is Exhibit "I" referred to in the
 affidavit of Don McKay
 sworn before me, this 2
 day of December 2010
Martha Bazan # 171 544
 A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS



SENTENCE ARBITRALE

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,
SECTION LOCALE 145 (S.C.E.P.)

Syndicat

et

THE GAZETTE, UNE DIVISION
DE SOUTHAM INC.

Employeur

Grief: non-rappel au travail

Devant: Claude H. Foisy, arbitre

Ont comparu: Me Robert Côté
pour le Syndicat
Me Richard A. Beaulieu
pour l'Employeur

Audition: Montréal, les 5 janvier, 3 et
8 avril 1996

I

Cette décision traite d'un grief présenté au nom de onze typographes qui prétendent que l'Employeur en ne les rappelant pas au travail après la fin du lock-out, en août 1994, viole les dispositions de la convention collective présentement en vigueur depuis la fin du lock-out, et plus particulièrement de l'article III de l'annexe «B» qui se lit comme suit:

«III -- SÉCURITÉ D'EMPLOI. -- En contrepartie du droit de progresser avec les changements technologiques, la Compagnie s'engage à garantir et garantit de protéger les employés nommés à l'Annexe "i" des présentes contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de changements technologiques. L'emploi à plein temps visé par cette garantie sera un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toute convention collective négociée par les parties de temps à autre.

Un changement technologique est défini comme étant un changement causé par l'implantation d'équipement ou de nouveaux procédés et représentant soit un remplacement ou évolution du travail présentement accompli ou relevant de la compétence du Syndicat dans les services.»

de même que les dispositions de l'article 110.1 du Code du travail qui se lit comme suit:

«110.1 [Recouvrement d'emploi] À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a été lock-outé a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié.

[Recours] Une mésentente entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié qui a fait grève ou qui a été lock-outé doit être déférée à l'arbitre comme s'il s'agissait d'un grief dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi.»

Le Syndicat prétend que l'Employeur, par cet article III, a garanti l'emploi, c'est-à-dire le travail, et qu'il ne peut se contenter de payer les salaires aux onze employés concernés, comme il le fait dans le moment. En fait, pour le Syndicat, cette clause de sécurité d'emploi, consentie en 1982, donnait à l'Employeur le droit de progresser avec des changements technologiques dans la salle de composition, mais au rythme de l'attrition des employés visés par ladite clause.

L'Employeur, de son côté, prétend qu'il n'y a pas de violation de l'article 110.1 parce qu'essentiellement, depuis la fin du lock-out, le travail des plaignants n'existe plus, dû à l'implantation de changements technologiques et il en est de même de la salle de composition, dans laquelle les postes visés par l'unité d'accréditation étaient exercés. Au surplus, l'Employeur prétend qu'aucune autre personne n'a été embauchée de préférence aux plaignants en regard des postes qu'ils détenaient avant le début du lock-out. Quant à la violation alléguée de la convention collective, l'Employeur prétend que ce qui a été garanti par l'article III ci-haut est le maintien du statut d'employé et l'obligation de payer le salaire. Compte tenu que l'article 4 de la convention collective donne juridiction à l'Employeur pour transférer ou faire exécuter tout travail sur lequel le Syndicat a juridiction dans la salle de

composition à l'extérieur de ladite salle de composition, il n'a fait qu'exercer ses droits de gérance à cet égard. Comme il n'y a plus de postes ou de travail visés par la clause juridictionnelle, je ne peux émettre une ordonnance de la nature d'une injonction pour le forcer à remettre au travail des employés dans des postes qui n'existent plus. L'article 4(a) de la convention collective se lit comme suit:

«COMPÉTENCE

Article 4(a) La compétence du Syndicat inclura et sera limitée à tout le travail traditionnel de la Salle de Composition, tel que décrit dans la convention collective de 1984-87, qui est exécuté dans les limites de la Salle de Composition en tant que telle.

Cependant, il est également entendu que la Compagnie, seule, peut assigner le travail comme elle le juge bon, selon les exigences d'affaires qu'elle détermine et que, par conséquent, toute fonction devant être accomplie à l'intérieur et/ou l'extérieur des limites de la Salle de Composition, peut être assignée aux employés de la Salle de Composition et/ou à d'autres exclus de l'unité de négociation.»

De plus, prétend l'Employeur, il ne peut y avoir violation de l'article III parce que l'article VI de la même annexe «B» lui permet de muter selon ses besoins les employés de la salle de composition à d'autres fonctions dans d'autres départements.

«VI. -- MUTATION -- Les parties reconnaissent la nécessité pour la Compagnie d'assigner le travail de la façon qu'elle le juge appropriée compte tenu des besoins de l'entreprise et, de conséquent, transférer les employés à des fonctions dans d'autres départements. Il est entendu que de tels transferts seront d'abord offerts par ordre de priorité aux employés jugés par la Compagnie comme ayant la compétence et les qualifications qui rencontrent ses besoins et exigences. S'il ne devait y avoir aucun volontaire, la Compagnie aura le droit d'assigner les employés selon les mêmes principes par ordre inverse de priorité. Les transferts seront effectués à des fonctions appropriées aux habiletés, à la formation et à l'expérience des employés transférés.

Dans le cas d'une mutation le salarié sera assujéti aux dispositions de la convention collective applicable, s'il y a lieu (autre que celle dont on fait référence au paragraphe III. - Sécurité d'emploi, de cette Entente), y compris les dispositions relatives au congédiement définitif. Dans le cas de retraite ou de congédiement définitif, cette Entente cessera de s'appliquer.

Si un salarié, travaillant hors du département par suite d'une mutation, est mis à pied dans une autre compétence à cause de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté ou toutes autres dispositions d'une convention collective, ledit salarié sera alors muté à son service d'origine avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre de salarié permanent à plein temps.

La Compagnie peut également transférer tout employé ainsi mis-à-pied à un autre champ de compétence à l'intérieur de la Compagnie.».

En fait, pour l'Employeur, s'il peut muter à sa guise les typographes dans d'autres fonctions de d'autres départements, il ne viole pas la convention collective en ne retournant pas les plaignants dans leurs fonctions traditionnelles tel qu'ils le requièrent par le présent grief.

II

Les parties ont témoigné abondamment relativement à l'historique de la clause de sécurité d'emploi convenue en 1982, modifiée en 1987 par une entente assurant aux employés visés par l'entente de 1982 la protection de leur standard de vie, c'est-à-dire de l'indexation de leurs salaires, en contrepartie de l'abandon de leurs droits exclusifs sur le travail traditionnel lorsqu'exécuté hors de la salle de composition et, ultimement, modifiée par la décision de l'arbitre Leboeuf mettant fin au lock-out. Les parties ont convenu lors de l'audition que le résumé de la toile de fond de la relation des parties depuis 1982 fait par l'arbitre Leboeuf qui agissait alors comme arbitre de différend était exact et il y a lieu de reproduire les extraits suivants que l'on retrouve aux pages 18 à 24 de sa décision datée du 18 août 1994:

«Au début des années 80, l'Employeur et le Syndicat ont été confrontés à une situation de taille:

- 1) *il apparaissait nécessaire que pour sa survie la Gazette ait recours et de plus en plus à des technologies modernes;*
- 2) *l'implantation de ces nouvelles technologies ne pouvait se faire sans que l'on ne touche à la juridiction professionnelle du Syndicat et aux emplois de ses membres.*

En gens responsables, les parties essentiellement convinrent:

- 1) *que l'Employeur pourrait procéder aux changements technologiques même si la juridiction professionnelle du Syndicat pouvait en être affectée;*
- 2) *qu'en contrepartie les employés dont l'emploi à la salle de composition serait par là compromis ou disparaîtrait bénéficieraient d'une pleine sécurité d'emploi.*

Cette garantie qui perdure toujours se retrouve en ces termes à l'article III de l'annexe B de la convention collective expirée:

"Article III [voir texte reproduit plus haut]"

Comme les parties étaient également d'accord pour que cette garantie d'emploi n'implique pas que ceux qui devaient éventuellement en bénéficier soient en fait payés à ne rien faire parce qu'il n'y aurait plus d'ouvrage pour eux dans la salle de composition, elles convinrent également par la même occasion que l'Employeur pourrait muter ces employés dans d'autres services de la Gazette dont certains étaient syndiqués mais pas avec le présent Syndicat et d'autres pas.

L'entente alors intervenue à ce sujet et que l'on retrouvait toujours à l'article VI de la convention 1990-93 est ainsi libellée:

"Article VI [voir texte reproduit plus haut, sauf qu'à l'époque, la mutation ne pouvait se faire sans l'accord des parties et de l'employé concerné]"

L'entente de 1982 fonctionna bien jusqu'en 1990, les parties s'étant entendues durant cette période sur un nombre restreint de mutations.

En 1990, la situation changea dramatiquement.

D'une part, les changements technologiques s'intensifiant, les demandes de mutation de l'Employeur se firent plus nombreuses et pressantes.

D'autre part, le Syndicat se rendit compte que certains de ses membres à la mutation desquels il avait consenti précédemment exécutaient dans leur nouvel environnement des tâches qu'ils accomplissaient alors qu'ils faisaient partie de la salle de composition.

La méfiance s'installa alors chez les officiers syndicaux qui en vinrent à penser que les mutations proposées par l'Employeur ne se faisaient plus dans le contexte de l'implantation des nouvelles technologies mais avaient en définitive pour objectif de faire disparaître le Syndicat dont les effectifs diminuaient d'année en année, en particulier à cause du phénomène d'attrition.

Le Syndicat décida alors de ne plus autoriser aucun transfert et c'est ce qu'il faisait encore au moment du lock-out en mai 1993 et ce, de façon systématique.

À compter donc de 1990, l'ex-éditeur de la Gazette, M. Perkes, eut beau tenté de faire comprendre au syndicat le bien fondé des mutations proposées et le Directeur des Communications M. Jean-Pierre Tremblay multiplier les rencontres: rien n'y fit.

M. Tremblay devait éventuellement informer M. Lawrence Kent, le président du Syndicat, que s'il n'y avait pas déblocage, l'Employeur n'aurait d'autre alternative que de décider unilatéralement des futures mutations.

Cette menace se concrétisa lors des négociations en vue du remplacement de la convention 1990-93, alors que l'Employeur inscrivit un projet de clause à cet effet dans ses demandes.

Le Syndicat, malgré l'intervention d'un conciliateur, ne bougea toujours pas et l'impasse perdurait encore au moment de l'échange entre les parties de leurs "meilleures offres finales".

Impasse qui, selon nous, a suffisamment duré car elle rend inopérant l'un des articles-clés de l'entente de 1982 et en contre partie duquel et de d'autres considérations, l'Employeur avait alors accordé aux employés de la salle de composition la pleine sécurité d'emploi dont ils bénéficient toujours actuellement.»

À cette toile de fond décrite par l'arbitre Leboeuf, il y a lieu d'ajouter ce qui suit. L'unité d'accréditation que représente le Syndicat est entièrement composée de typographes. Le travail traditionnel sur lequel ils avaient juridiction exclusive en 1982 était celui des postes suivants: technicien, cameraman, opérateur de claviers («keyboard operators») et monteur. À cette époque, il y avait environ deux cents typographes dans l'unité d'accréditation. En 1987, il en restait cent trente-cinq. Au début du lock-out, en mai 1993, il y en avait soixante-dix et, à la fin dudit lock-out, le 18 août 1994, il n'en restait que soixante-deux, tous bénéficiaires de l'entente de 1982 au titre de la sécurité d'emploi. Le travail des typographes s'exerce dans la «salle de composition».

Ajoutons également qu'avec la convention collective de 1987, les parties, pour assurer une plus grande protection de l'entente sur la sécurité d'emploi et celle sur la protection du standard de vie, avaient convenu, au cas d'impasse dans la conclusion d'une convention collective, de référer obligatoirement le litige à un arbitre lequel devait choisir entre leurs meilleures dernières offres finales respectives. C'est en accord avec cette procédure que l'arbitre Leboeuf a choisi les dernières meilleures offres finales de l'Employeur qui ont été incorporées dans la convention collective en vertu de laquelle le grief m'est soumis. La décision de l'arbitre Leboeuf a rendu facultatif le recours à l'arbitrage de différend comme moyen de renouveler la convention collective et a permis à l'Employeur de pouvoir muter les typographes suivant les besoins de l'entreprise dans d'autres départements ou d'autres fonctions. La seule restriction aux pouvoirs de l'Employeur est que la mutation doit être effectuée à des fonctions appropriées aux habiletés, à la formation et à l'expérience des employés transférés.

La façon de produire une page de journal a, au cours des années 80 et de façon plus accélérée depuis le début des années 90, évolué avec l'avènement de nouvelles technologies et plus particulièrement d'ordinateurs toujours de plus en plus puissants et performants. Le devis («layout») d'une page de journal origine du département de la publicité qui détermine dans un premier temps l'espace réservé à la publicité. Une copie de ce devis est envoyée au département de la rédaction et à celui de la composition. À la salle de rédaction, on remplit l'espace qui n'est pas pré-alloué à des annonces avec du texte et des photos. Pendant ce temps, les annonces qui ne sont pas envoyées toutes faites par les clients ou leurs agences de publicité sont fabriquées à l'intérieur du département de la publicité par des employés du service de la création («Creative Services») et du Dynotype. Une partie importante des annonces est également faite dans la salle de composition par les opérateurs de claviers mais leur rôle est plutôt orienté à assembler les différentes composantes de l'annonce tel que déterminé par le département de la publicité. Lorsque le département de la rédaction a rédigé son texte et choisi ses photos, le texte est acheminé à la salle de composition où le travail des typographes en général consiste à assembler sur une page, à partir du devis prédéterminé par le département de la publicité, les textes, les photos de même que les annonces. Une fois l'assemblage complété et suivant le plan prédéterminé, la page est approuvée par quelqu'un du département de la rédaction. Une fois approuvée, cette page est photographiée et c'est à partir du négatif que la plaque d'impression est faite. Le processus que je viens de décrire est celui qui prévalait plus ou moins vers la fin des années 80, début des années 90.

Avec l'avènement de changements technologiques et plus particulièrement l'arrivée d'ordinateurs plus puissants, bien que le devis de la page soit toujours déterminé par le département de la publicité, la mise en page ou l'assemblage de toutes les données a évolué, avec le résultat qu'aujourd'hui, cette pagination peut maintenant être faite presque entièrement au moyen de l'ordinateur par un rédacteur. Le devis de la page est créé électroniquement au département de la publicité et codé dans l'ordinateur. Le rédacteur peut, au moyen de l'ordinateur, appeler le devis à l'écran et placer son texte et ses photos à l'intérieur de l'espace qui lui est prédéterminé. De son côté, le département de la

publicité remplit les espaces publicitaires. Lorsque le rédacteur a complété son texte, il n'a qu'à presser un bouton et l'ordinateur crée la page en assemblant, d'après des codes prédéterminés par le département de la publicité, le texte et les annonces. En d'autres termes, l'ordinateur, sur simple commande, fait l'assemblage des différentes composantes de la page qui était autrefois fait par le typographe à la salle de composition.

De plus, alors qu'avant, il fallait photographier la page assemblée par le typographe et fabriquer la matrice à partir d'un négatif, maintenant, le négatif est produit directement par ordinateur de sorte que les caméras ne sont plus nécessaires, et avant longtemps on prévoit que l'on n'aura plus de négatifs et qu'on pourra transmettre les données directement de l'ordinateur à la matrice d'impression.

Cette évolution technologique a fait en sorte qu'alors qu'en 1982 il y avait deux cents typographes dans l'unité d'accréditation, à la fin du lock-out, en août 1994, il en restait soixante-deux; il ne restait plus de travail pour eux dans la salle de composition, cette dernière ayant même été fermée. On a demandé à Ron Haynes, l'assistant-directeur de production, d'expliquer pourquoi il n'y avait plus de travail à la salle de composition maintenant, alors qu'avant le lock-out, il y avait soixante-dix employés qui y travaillaient. Il a répondu qu'avant le lock-out, même s'il y avait des typographes de cédulés, il n'y avait pas en pratique suffisamment de travail pour les occuper à temps plein. Durant le lock-out, alors que les dispositions de la convention collective ne s'appliquaient pas, on avait accéléré la mise en place des changements technologiques avec le résultat que le travail traditionnel de la salle de composition (technicien, monteur, opérateur de claviers, cameraman) n'existait plus. Ce qui restait de leurs tâches avait été transféré dans d'autres départements et la salle de composition avait été fermée. Durant le lock-out et jusqu'à ce jour, le journal, malgré la fermeture de la salle de composition, a paru tous les jours. Depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective, il n'y a pas eu de baisse de lignage.

À l'automne 1994, cinquante et un typographes ont accepté des offres de rachat de leur sécurité d'emploi de sorte qu'au moment où le grief a été déposé, il ne restait plus que onze typographes dans l'unité d'accréditation, soit les onze plaignants. La

preuve est à l'effet que depuis la fin du lock-out, aucun employé de l'unité d'accréditation n'a été transféré et aucun transfert ne leur a été offert par l'Employeur.

Regardons maintenant en quoi consistait le travail des typographes exercé à la salle de composition avant le début du lock-out en mai 1993, ainsi que ce qu'il en est advenu à la fin du conflit de travail en août 1994. Il y a également lieu d'examiner le travail qui était fait à la salle de rédaction en relation avec la pagination et de celui exécuté au service du Dynotype en relation avec la fabrication d'annonces.

Le travail de technicien consistait en la réparation et l'entretien des ordinateurs («C.S.I. System»). Les techniciens pouvaient également aller chercher des ordinateurs dans d'autres départements et les rapporter dans le département de la composition pour y effectuer des réparations. Ils entretenaient et nettoyaient également les «processors», ouvrage sur lequel ils avaient perdu juridiction de trois à six mois avant le début du lock-out. À l'époque du lock-out, il y avait de six à huit techniciens. Pendant le lock-out, ce travail a été fait par les contremaîtres des techniciens et également par les contremaîtres des départements où les ordinateurs à entretenir étaient situés.

Le seul cameraman de la salle de composition effectuait la séparation des couleurs relativement à la fabrication de la première page d'une section. Il pouvait également faire des réductions ou des agrandissements. Avant le lock-out, il n'avait pas beaucoup de travail car ses tâches se faisaient sur l'ordinateur MacIntosh. Avant le lock-out, il y avait deux caméras, une de couleur et une en noir et blanc. Maintenant, il n'y a plus de caméra et la séparation des couleurs est faite dans la salle de rédaction par un ex-employé de la salle de composition qui y avait été transféré avant le lock-out.

Pour ce qui est du poste de monteur, son travail, historiquement, a consisté à assembler, suivant le devis de page reçu du département de la publicité, les portions éditorial et annonces qui constituent l'ensemble de la page d'un journal. Ils étaient également impliqués dans l'assemblage de l'annonce suivant un plan prédéterminé par le département de la publicité. En 1992, le texte éditorial de la page arrivait à la salle de composition en bloc et le monteur n'avait qu'à joindre ce bloc avec les

annonces. Avant le lock-out, c'était un rédacteur qui approuvait le montage final de la page. Durant le lock-out, leur travail a été fait par le contremaître à l'assemblage qui faisait également l'assemblage physique des annonces lorsque ledit assemblage physique était requis.

Avant le lock-out, il y avait environ quarante rédacteurs à la salle de rédaction qui étaient impliqués à faire de la pagination à un stage ou l'autre du processus. Le devis de page était toujours déterminé par le département de la publicité et le rédacteur tapait son texte dans l'espace pré-alloué. À partir de l'année 1994, soit durant le lock-out, avec la mise en place d'ordinateurs plus puissants, le rédacteur a continué de faire la mise en page de son texte dans l'espace pré-alloué. Cependant, lorsque le texte est complété, en donnant une commande à son ordinateur, ce dernier, par voie de préprogrammation par le département de la publicité, fait lui-même l'assemblage du texte et des annonces. La pagination, qui autrefois demandait un travail physique d'assemblage de caractères et de texte qui était fait à la salle de composition, est maintenant effectuée par l'ordinateur, suite à une commande que lui donne un rédacteur de la salle de rédaction. Il n'y a plus aucun aspect de travail physique requis pour l'assemblage de la page qui est elle-même devenue électronique.

La preuve est à l'effet que le nombre de rédacteurs n'a pas varié de façon significative entre la date de la signature de l'entente en 1982 et la fin du lock-out en 1994. En fait, il y avait avant le début du lock-out quelque quarante rédacteurs travaillant à la pagination, et bien qu'il se fasse maintenant plus de pagination par les rédacteurs au moyen de l'ordinateur, leur nombre n'a pas augmenté.

En ce qui a trait à la position d'opérateur de claviers («keyboard operators»), leur travail consistait essentiellement avant le début du lock-out à fabriquer dans la page prédéterminée sur le devis, des annonces sur un ordinateur MacIntosh suivant les instructions reçues du département de publicité. Quant au contenu, il pouvait être déterminé par le département de la publicité ou par le client ou son agence de publicité. Ils étaient appelés à faire des annonces pour le journal du lendemain, mais également pour des publications ultérieures. Ces annonces étaient montées dans des espaces prédéterminés et étaient par

la suite collées sur le devis par le monteur qui, comme on l'a vu plus haut, rassemblait également sur la même page les textes préparés par le département de la rédaction. Il pouvait également arriver que l'annonce consiste en une pleine page, auquel cas la complétion de la page à l'ordinateur par l'opérateur constituait en même temps la pagination. L'opérateur pouvait également être appelé à faire des tâches de montage dans ses moments libres.

Avant le début du lock-out, il y avait de dix-huit à vingt-sept opérateurs qui travaillaient sur trois quarts de travail et il y avait à cette fin de six à neuf ordinateurs dépendant des besoins.

Avant le lock-out, la fabrication des annonces n'était pas l'apanage exclusif des opérateurs dans la salle de composition. Il se fabriquait également des annonces dans les services «Creative Services» et «Dynotype» du département de la publicité. Ces deux services étaient plus orientés vers la conception et le design des annonces, ce qui n'était pas le cas des opérateurs à la salle de composition qui, eux, faisaient de l'assemblage suivant les instructions reçues.

Il y a lieu de s'arrêter ici sur le travail fait par le service du Dynotype. Originellement, le Dynotype était une compagnie indépendante qui faisait de la composition commerciale orientée aux encarts publicitaires et aux magazines. La compagnie Dynotype, qui faisait beaucoup de travail pour la Gazette, a été achetée par cette dernière en 1990. En 1992, à la fin de son bail, elle a été rapatriée dans l'immeuble de la Gazette et localisée sur le même étage que la salle de composition. Au sujet de l'espace occupé par la salle de composition, disons qu'au début des années 80, lorsqu'il y avait quelque deux cents typographes, ils occupaient tout le quatrième étage de l'édifice de la Gazette. Cependant, au cours des années, avec les changements technologiques et la diminution de leur travail, l'espace a été récupéré et alloué à d'autres services. Depuis 1992, les employés du Dynotype font des annonces, majoritairement en couleurs, et du travail de conception avec le département des annonces classées. Suivant le témoignage de John Laurin, le directeur de la production, leur travail, lorsque comparé à celui des opérateurs de la salle de composition, demandait beaucoup de contacts avec les représentants des ventes et ils étaient impliqués à faire plus de design.

Avant le début du lock-out, ils faisaient du design, de la création et de la production d'annonces à l'aide d'ordinateurs MacIntosh et de lecteurs («scanners»), c'est-à-dire utilisant les mêmes instruments que les opérateurs. Contrairement à ces derniers, ils ne sont pas des personnes de métier («trades people»). Leur formation est en arts graphiques et la plupart la tiennent suite à des cours d'un an à l'Université Concordia ou dans des cégeps. En 1992, lorsque le Dynotype a été localisé dans l'édifice de la Gazette, il y avait quatre à cinq employés dans le service. Au 1er mai 1993, il y en avait trois: deux ont été embauchés les 10 et 11 mai 1993, portant leur nombre à cinq avant le début du lock-out le 17 mai. Trois autres employées ont été embauchés après le début du lock-out, soit une le 20 mai, une autre le 8 juin et une troisième le 23 octobre 1993. La preuve est également à l'effet qu'une autre employée a été embauchée dans la section Creative Services le 17 novembre 1993. La preuve n'a pas révélé le travail que faisait effectivement chacune des trois employées embauchées durant le lock-out et il me faut inférer qu'elles faisaient généralement le même travail que celui décrit plus haut. Quant au travail de la personne embauchée dans le «Creative Services», il n'y a pas eu de preuve à cet effet. Au moment de l'audition, il y avait huit employés dans le département Dynotype. La preuve indique également qu'en sus des trois employés embauchés durant le lock-out, il y en a eu deux autres en avril et août 1995. Il y a donc eu des employés qui ont été appelés à remplacer deux employés du Dynotype qui étaient là à la fin du lock-out.

IV

Le Syndicat prétend que l'entente signée en 1982, et plus particulièrement l'article III intitulé Sécurité d'emploi, garantit aux employés visés par l'entente leur emploi à plein temps à la salle de composition et que l'Employeur ne peut introduire de changements technologiques que dans la mesure où ces changements n'ont pas comme conséquence de faire perdre leur emploi aux dits employés. En d'autres termes, l'introduction des changements technologiques doit s'effectuer au rythme des départs de l'unité d'accréditation. L'Employeur, de son côté, prétend que la sécurité d'emploi prévue à l'article III doit être définie en ayant à l'esprit l'ensemble de la convention collective et plus particulièrement l'article 4 - Juridiction, et l'article VI de l'annexe «B» qui traite des droits de mutation. Dans le contexte où les

employés de la salle de composition n'ont pas de juridiction exclusive sur leurs fonctions sauf lorsqu'ils les exercent dans la salle de composition et que, par ailleurs, l'Employeur peut transférer à sa guise les typographes, et tenant compte également qu'il n'y a plus de salle de composition ni de postes, je ne peux émettre une ordonnance l'enjoignant de reprendre les employés dans la salle de composition. Une telle ordonnance ne serait pas susceptible d'exécution.

Le texte de l'article III de l'annexe «B» indique qu'en contrepartie du droit de «progresser avec les changements technologiques, la compagnie s'engage à garantir et garantit de protéger les employés ... contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de changements technologiques. L'emploi à plein temps visé par cette garantie sera un emploi à plein salaire ...».

Le mot «emploi» dans son sens courant est défini au Petit Robert comme étant:

«l'occupation (de quelqu'un). ... Ce à quoi s'applique l'activité rétribuée d'un emploi, d'un salarié. ... Somme du travail humain effectivement employée et rémunérée dans un système économique ...».

Le Petit Larousse illustré, 1992, à la page 375, définit l'emploi comme suit:

«3. Occupation confiée à une personne: travail, fonction, place. Demandeur d'emploi: personne qui cherche un travail rémunéré.»

Le Dictionnaire des relations de travail de Gérard Dion, 2e édition, à la page 183, définit le mot «emploi» comme étant:

«1. Travail rémunéré d'une personne. Synonyme: poste, place, fonction, position, charge, occupation. 2. Travail comportant des obligations, des responsabilités et exigeant des qualifications déterminées.»

«Emploi à temps plein» y est défini comme étant un travail à temps plein, et comme synonyme, «emploi à plein temps, travail à plein temps».

Par ailleurs, le mot «travail» y est défini comme étant:

«1. Application de l'activité créatrice de la personne à la production d'un bien utile; synonyme: emploi, besogne, tâche, fonction, prestation de travail.»

On y définit l'expression «sécurité d'emploi» de la façon suivante à la page 437:

«Garantie pour un travailleur de conserver son emploi au sein d'une organisation lorsque sont réalisées certaines conditions»

En somme, l'emploi, c'est l'activité physique ou intellectuelle consacrée à la production d'un bien utile.

À la lecture même du texte, il m'apparaît que c'est l'emploi, c'est-à-dire le travail régulier à plein temps dans la salle de composition, que s'est engagé à garantir de protéger l'Employeur et non pas, comme il le prétend, le simple statut d'employé équivalant à celui de mis à pied en vertu duquel le lien d'emploi est artificiellement maintenu. Au surplus, l'interprétation suggérée par le Syndicat ne fait pas violence aux autres dispositions de la convention collective, ce qui n'est pas le cas de l'interprétation patronale qui repose sur les articles 4 et VI (annexe «B»). Les parties ont déposé en preuve différentes décisions de tribunaux judiciaires et d'arbitrage tranchant des litiges entre les mêmes parties et reliées à l'entente sur la sécurité d'emploi intervenue en 1982 et modifiée par la suite. L'une de ces affaires s'est rendue à la Cour d'appel, 91T-552. Bien que la question à laquelle avait à répondre la Cour d'appel était différente de celle qui m'est soumise, le juge Rothman, à la page 18 de ses notes, écrivait ceci relativement à la toile de fond entourant l'entente de 1982:

«Both The Gazette and the Union recognized during their negotiations that the work-force in the composing room had to be reduced on a progressive basis to make way for essential new technology. The question obviously then became how one would select those who would have to leave and those who could remain. If there was to be a guarantee of security of employment over an extended period of time in exchange for a progressive reduction of the work-force, then some formula had to be established to select those who were to leave.»

(...)

What the Gazette and the Union agreed upon in the Entente was a formula of attrition. They guaranteed full time regular employment to each employee until he or she reached the age of 65. At age 65 the guarantee would cease for that employee. The guarantee would continue for the other employees until each of them, respectively, reached 65. On the 65th birthday of the youngest employee, the guarantee would terminate.

(...)

... The Gazette and the Union recognized a bleak future for composing room employees. They negotiated what seems to me a very fair and advantageous agreement protecting the jobs of the employees from the consequences of technological change for a very substantial period and requiring, in return, that the employees leave as they reached age 65.»

Dans une affaire impliquant Le Journal de Montréal et Le Syndicat des communications graphiques, section locale 41M, [1994] T.A. 163 (Hamelin), l'arbitre a eu à considérer une entente sur la sécurité d'emploi impliquant les typographes et Le Journal de Montréal. Les termes de l'entente sont sensiblement les mêmes que ceux que l'on retrouve à la présente convention collective. Bien que les questions auxquelles l'arbitre Hamelin avait à répondre étaient différentes de la présente, il a fait les commentaires suivants sur ce qui avait amené les parties à s'entendre relativement à la sécurité d'emploi des typographes. La preuve faite devant moi ne me laisse pas de doute que les mêmes données étaient présentes lorsque les typographes et le présent employeur se sont entendus en 1982. À la page 188, l'arbitre Hamelin s'exprimait ainsi:

«Le contexte qui a entraîné cette entente était unique et exceptionnel: au début des années 1980, les progrès technologiques ont permis à la presse écrite d'entrevoir des changements technologiques qui révolutionneraient à tel point la fabrication d'un journal qu'au tournant du siècle les principaux métiers traditionnels de l'imprimerie seraient appelés à disparaître.»

Tous les salariés visés par ces progrès technologiques sont regroupés dans des syndicats qui ont soit le choix d'assister en spectateurs à la disparition des métiers de leurs membres et à la perte progressive de leurs emplois au fur et à mesure que l'employeur introduit des changements technologiques, soit celui d'exercer leur droit à la négociation collective et à la grève pour empêcher les divers employeurs de se moderniser et d'introduire, à leurs dépens, des changements technologiques. Cette dernière option risquerait évidemment de perturber fondamentalement toutes les relations de travail et d'entraîner la disparition non pas des seuls métiers traditionnels, mais également celle des entreprises de presse.

Dans ce contexte, les employeurs et les syndicats n'avaient pas d'autre choix que de convenir d'ententes mutuellement avantageuses tenant compte des intérêts des deux parties s'ils désiraient éviter leur disparition réciproque. Il est bien évident que, sous une forme ou sous une autre, cette entente devait en substance permettre à l'employeur d'aller de l'avant avec les changements technologiques et aux salariés de conserver leur emploi, et ce, en réglementant le rythme de disparition de leurs métiers.

Le noeud gordien consiste à équilibrer, autant que faire se peut, l'introduction des nouveaux changements technologiques avec le départ prévisible des salariés visés (décès, démission, retraite et préretraite). Dans les circonstances, il va de soi que, si entente il doit y avoir, celle-ci doit nécessairement s'échelonner sur plusieurs années, voire sur quelques décennies, et c'est évidemment ce que les parties ont fait en l'espèce. à l'instar d'ailleurs de la majorité des autres entreprises de presse d'envergure qui, en 1980, étaient placées dans la même situation.

Cette entente ne représente pas les intérêts d'une seule partie, mais bien des deux et, puisqu'il s'agit d'une question de survie réciproque, il va de soi que l'une et l'autre ont convenu de dispositions susceptibles d'en assurer la réalisation effective dans le temps, à travers les différentes conventions collectives qu'elles étaient appelées à renouveler de trois ans en trois ans.

... par sa nature cette entente aurait été un marché de dupes pour la partie syndicale si elle n'avait dû s'appliquer que pour la durée de la seule convention collective alors en cours ... Elle aurait en effet permis à l'employeur d'introduire, avec l'accord et la coopération des salariés et des syndicats, tous les changements technologiques désirés pendant la durée de cette convention, pour ensuite mettre ces salariés à pied dès son expiration. Ce serait fausser les règles du jeu que de permettre ainsi à une partie d'imposer à l'autre ses vues relativement à toute matière dont la solution doit s'étendre sur plus de trois ans.»

On peut voir à la lecture de ces extraits que tant le juge Rothman, en regard de notre article III, que l'arbitre Hamelin, en regard d'un texte semblable, considéraient l'introduction des changements technologiques comme devant être faite progressivement et au rythme de l'attrition. La convention collective devant Me Hamelin contenait entre autres dispositions l'article 7.04 qui prévoyait expressément que les salariés qui bénéficiaient de la sécurité d'emploi ne pourraient être mis à pied à cause des changements technologiques. La présente convention collective contient l'article 24(g) qui se lit comme suit:

«Article 24(g) Durant la période d'un (1) an suivant un avis, l'excédent de main d'oeuvre pourra être réduit ou éliminé par un accroissement dans le volume de lignage publicitaire ou par l'attrition pour cause de décès, retraite ou démission. Cependant, à défaut, les employés ayant précédemment été déclarés en surplus seront mis à pied et seront enlevés de l'Annexe "A" d'après les dispositions de l'article 24(h) et (j) en relation avec le retour ou la réembauche. Cependant, de tels employés retiendront leur garantie d'emploi contre la mise à pied pour cause de changement technologique prévue par une entente séparée signée par The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, le 12 novembre 1982 (Annexe "B").» (mes soulignés)

L'effet de cette disposition est que les employés visés par la sécurité d'emploi sont protégés contre la perte de leur emploi uniquement dans le cas d'introduction de changements technologiques et ne sont pas à l'abri de mises à pied dans le cas de baisse

de travail. Le fait que les parties aient écrit que les employés assujettis à la sécurité d'emploi «retiendront leur garantie d'emploi contre la mise à pied pour cause de changement technologique» prévue à l'annexe «B» est une indication claire de l'intention des parties à l'effet que c'est l'emploi qui est garanti et non pas le maintien du statut de l'employé hors les lieux du travail.

L'Employeur plaide qu'il faut interpréter l'article III de l'annexe «B» et la concilier avec les dispositions de l'article 4 sur la juridiction et de l'article VI de l'annexe «B» sur les mutations. À mon avis, l'interprétation que je fais de l'article III n'entre pas en conflit avec le texte ou l'application des articles 4 et VI. L'article 4 définit la juridiction du Syndicat en regard duquel les emplois protégés s'exercent. L'article VI prévoit des modalités permettant à l'Employeur de muter les employés visés par l'article III.

Originellement, lorsque l'article III a été convenu en 1982, les employés avaient retenu suffisamment de juridiction exclusive sur leurs tâches pour empêcher l'Employeur de procéder à des changements technologiques dans d'autres départements ou unités. De plus, l'article VI sur les mutations empêchait l'Employeur de muter ou transférer un employé de l'unité d'accréditation sans le consentement du Syndicat et de l'employé concerné.

En 1987, l'Employeur a obtenu du Syndicat, en contrepartie d'une clause du maintien du standard de vie, le droit de faire effectuer n'importe quelle tâche qui tombait sous la juridiction du Syndicat par des employés non couverts par ladite unité à la condition que le travail se fasse à l'extérieur de la salle de composition en regard duquel le Syndicat retenait juridiction exclusive. La clause empêchant les mutations était maintenue. Le Syndicat a également obtenu pour plus de protection l'ajout d'une clause de référence obligatoire à l'arbitrage au cas où les parties ne pourraient s'entendre en regard du renouvellement de leur convention collective et les parties ont convenu d'une procédure dite des dernières meilleures offres finales. Dans la mesure où l'Employeur garantissait le travail et que, d'autre part, il avait besoin de l'aval du Syndicat et de l'employé pour transférer ces derniers, il ne pouvait introduire de changements technologiques dont le but était d'amoinrir ses coûts d'opérations en diminuant la main-d'oeuvre. Durant la période de 1990-1993,

le conflit à ce sujet a atteint son apogée lorsque le Syndicat, de façon systématique et afin de protéger l'érosion de son unité et sa propre disparition, s'est opposé à tout transfert hors de l'unité. Par ailleurs, l'Employeur, qui devait compétitionner sur le marché, avait de plus en plus de pression pour produire son journal à meilleur coût, ce qui impliquait qu'il était pressé d'introduire des changements technologiques touchant le travail traditionnel de typographe. Dans ses demandes soumises à l'arbitrage, l'Employeur a demandé le droit de pouvoir effectuer des mutations suivant ses besoins sans obtenir au préalable l'accord du Syndicat ou de l'employé concerné. L'arbitre Leboeuf a donné raison à l'Employeur et il a de plus rendu facultatif le recours à l'arbitrage de différends pour renouveler la convention collective au cas de désaccord entre les parties. Ce faisant et pour les motifs contenus dans sa décision, l'arbitre Leboeuf a modifié le rapport de force entre les parties. L'Employeur, immédiatement après le lock-out, était en mesure de transférer les employés de la salle de composition à d'autres emplois ailleurs dans son entreprise. Ce pouvoir, cependant, n'était pas absolu. Il contenait en effet une restriction: on prévoyait que «les transferts seront effectués à des fonctions appropriées aux habiletés, à la formation et à l'expérience des employés transférés».

Ce n'est pas parce que l'Employeur peut transférer un employé de l'unité d'accréditation que ce dernier, tant que le transfert n'a pas été effectué, ne conserve pas ses droits relativement à la sécurité d'emploi et plus particulièrement à celui d'effectuer le travail traditionnel de typographe envers lequel il a une juridiction exclusive dans la salle de composition.

Suivant la preuve, aucune offre de transfert n'a été faite par l'Employeur aux typographes à leur retour du lock-out et, dans les circonstances, ces derniers conservaient et continuent de conserver leur droit à leur pleine sécurité d'emploi telle que définie à l'article III, c'est-à-dire au travail traditionnel sur lequel ils ont juridiction en vertu de l'article 4. L'Employeur ne peut pas prétendre pouvoir faire effectuer tout le travail des typographes à l'extérieur de la salle de composition aux termes de l'article 4(a) sans par ailleurs avoir à respecter également les dispositions de l'article III. Les dispositions de la convention doivent être lues dans leur ensemble, d'une façon à donner effet à toutes plutôt que d'en nier l'application de certaines. Dans la mesure où

l'Employeur procède par attrition, il peut à la fois respecter les dispositions de l'article 4 de la convention collective et celles de l'article VI de l'entente. Comme le mentionnaient le juge Rothman et l'arbitre Hamelin, ces dispositions ont été bâties de façon à assurer une garantie d'emploi aux typographes jusqu'à l'âge de 65 ans en contrepartie de l'introduction progressive de changements technologiques.

Il me faut donc conclure tant à la lueur du contexte entourant la négociation de la clause de sécurité d'emploi que du texte même de l'article III de l'annexe «B» et des autres dispositions pertinentes de la convention, que l'argument du Syndicat est bien fondé et que l'Employeur se devait de fournir aux typographes leur emploi régulier dans la salle de composition.

L'Employeur n'est pas sans remède. En effet, comme on l'a vu, il y avait deux cents typographes en 1982 et seulement soixante-dix en mai 1993. Il a racheté la sécurité d'emploi de cinquante et un typographes sur soixante-deux à l'automne 1994 et il ne reste que les onze plaignants. De plus, il peut offrir du recyclage aux termes de l'article 6, effectuer des mutations, faire des offres acceptables aux employés qui restent pour les convaincre d'abandonner leur emploi ou, encore, renégocier les conditions contenues dans la présente convention collective qui l'empêchent de procéder pleinement avec les changements technologiques qu'il entend faire. Il ne m'appartient pas de m'immiscer dans le rapport de force des parties, mon rôle se limitant à interpréter les dispositions de la convention collective.

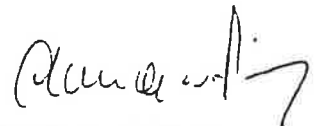
Pour toutes les raisons données plus haut, j'arrive à la conclusion que l'Employeur a violé les dispositions de l'article III - Sécurité d'emploi, en ne rappelant pas les onze plaignants dans leur travail traditionnel. Les plaignants n'ont pas subi de pertes monétaires, ayant été compensés aux termes de la convention collective depuis l'entrée en vigueur de la convention collective. Ce qu'ils veulent, cependant, ce sont leurs emplois. À ce sujet, l'Employeur a plaidé qu'il n'en existe plus parce que la salle de composition est maintenant fermée et qu'il n'y a plus d'emploi compte tenu des réorganisations administratives et des changements technologiques qui ont été implantés tant avant que pendant le lock-out. L'Employeur ne peut invoquer sa propre turpitude

pour se mettre à l'abri de sa violation de la convention collective. S'il avait respecté les dispositions de la convention collective, et plus particulièrement l'article III, il aurait introduit progressivement ses changements technologiques de façon à protéger les emplois des typographes et il aurait été en mesure de rappeler dans leur emploi les onze plaignants à la fin du lock-out, et les y aurait maintenus tant et aussi longtemps qu'ils n'auraient pas été transférés en accord avec les dispositions de la convention collective ou jusqu'à une époque où ces derniers aient quitté leur emploi volontairement ou suite à l'arrivée à terme de la condition préétablie, soit l'âge de 65 ans.

Pour remédier à la violation, j'ordonne donc à l'Employeur de rouvrir la salle de composition et de rappeler au plus tard le 30 avril 1996 les onze plaignants, soit Rita Blondin, Joseph Brazeau, Robert Davies, Eriberto Di Paolo, Umed Gohil, Horace Holloway, Jean-Pierre Martin, Pierre Rebetez, Leslie Stockwell, Michael Thomson et Marc Tremblay, dans les postes qu'ils occupaient avant le début du lock-out le 17 mai 1993. L'Employeur devra leur fournir l'espace et l'équipement requis afin qu'ils puissent effectuer leur travail.

Compte tenu des conclusions auxquelles j'en arrive en regard de la violation de l'article III de l'annexe «B», il ne m'apparaît pas utile de disposer des allégations syndicales en regard de la violation de l'article 110.1 du Code du travail. Je réserve cependant juridiction pour ce faire au cas où l'une des parties le requerrait.

MONTREAL, ce 25e jour d'avril 1996.



Claude H. Foisly, c.r.
Arbitre

TAB J

This is Exhibit "J" referred to in the
 affidavit of Don McKay
 sworn before me, this 2
 day of December 2010
Martha Bazan #171544
 A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS



COURT OF APPEAL

PROVINCE OF QUÉBEC
MONTREAL 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

M. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500
00-025427-997

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

MTRE. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

500
00-025427-997



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 (Melançon, 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
00-025427-997

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 JJ.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;

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
00-025427-997

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.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

MIRE. ANDRÉ SYLVESTRE,

IMPLEADED PARTY - (respondent)

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO



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

RITA BLONDIN,
ERIBERTO DI PAOLO,
UMED GOHIL,
HORACE HOLLOWAY,
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, CEP

APPELLANT - (impleaded party)

v.

THE GAZETTE, A DIVISION OF SOUTHAM INC.,

RESPONDENT - (petitioner)

and

M. 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.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

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. I).
- 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-

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 = BBZQ2BRERO



[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

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 = BBZQ2BRERO

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".

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:

[Translation]

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

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




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



[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

AB

- 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, totalling 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

AB

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. Mtre. 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*".

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

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

RB

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.

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.

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

(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

AB

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

-20-

Arbitrator Sylvestre seems to have taken on this very role 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*¹ 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

¹ [1985] C.A. 556; See *Régie 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.

AB

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

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.*,² 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.*³ for substantiating a decision by an administrative tribunal protected by a privative clause on judicial review. Referring to the

2 [1987] R.J.Q. 1347 (S.C.).

3 [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.*,⁴ 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.⁵

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

4
5

J.E. 81-500 (S.C.).

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.); *Leisure 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 = BBZQ2BRERO

AB

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*⁶ and *Journal de Montréal, division du groupe Québecor inc. v. Hamelin*,⁷ 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 1994⁸ 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 *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*,⁹ 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.

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.¹⁰

In *Bradburn v. Wentworth Arms Hotel*,¹¹ 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*,¹² 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.).

[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

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.*,¹³ *McGavin Toastmaster Ltd v. Ainscough*,¹⁴ *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*,¹⁵ *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*,¹⁶ and *Maribro Inc. v. L'union des employés(ées) de service, local 298*,¹⁷ 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.¹⁸

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 *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, *supra* note 9, at 1006.

improvident.¹⁹ In *Dayco*, 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.²⁰

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

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

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

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.²¹ 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,

21 See *The Gazette v. Parent*, *supra* note 2.

AD

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

AD

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.

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

*Refer to
page 2*

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

d. f.

VALIDATING CODE = BBZQ2BRERO

AB

TAB K

This is Exhibit "K1" referred to in the
 affidavit of Don McKay
 sworn before me, this 2
 day of December 2010
Martha Bazan #171 544
 A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS



TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

N° de dépôt :

Date : Le 21 janvier 2009

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ANDRÉ SYLVESTRE, avocat

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

Et

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

Et

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.

**Madame Rita Blondin et
Monsieur Eriberto Di Paolo,
Pour eux-mêmes,**

**Me Pierre Grenier,
Procureur du Syndicat et des neufs autres plaignants,**

**Mes Ronald McRobie et Dominique Monet,
Procureurs de l'Employeur.**

SENTENCE ARBITRALE

LES FAITS

[1] Les origines de toute cette affaire remontent à 1982, lorsque les parties et chacun des 200 typographes alors à l'emploi de The Gazette ont signé des lettres d'entente tripartites accordant à ces employés des garanties salariales et la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans. En 1987, 132 typographes étaient encore en poste. Les deux parties et ces employés ont signé une autre série de lettres d'entente prévoyant que, dans les deux semaines précédant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, l'une ou l'autre des parties pouvait requérir l'échange des meilleures offres finales. Les deux parties devaient s'exécuter simultanément, par écrit, dans les 48 heures suivantes. S'il ne devait pas y avoir entente et avant que le droit de grève ne fût acquis, l'une ou l'autre des parties pouvait soumettre la mésentente à un arbitre. Le mandat confié à ce dernier, après avoir entendu les parties, était de retenir dans sa totalité les offres finales lui semblant les meilleures et de rejeter les autres dans leur totalité.

[2] Une convention collective jusqu'alors en vigueur est arrivée à expiration en 1993. En dépit d'une dizaine de rencontres, dont certaines en présence d'un conciliateur, les parties, de février à mai 1993, n'ont pu en arriver à un accord. Le 17 mai 1993, l'employeur a décrété un lock-out. Le syndicat a logé un grief pour contester le droit de The Gazette de prendre telle décision puisque, soutenait-il, elle était tenue de maintenir en poste tous ses typographes et de respecter les conditions de travail prévues par la convention collective expirée et ce, pendant le processus d'échange et d'arbitrage des meilleures offres finales. Me Leboeuf a été l'arbitre désigné. Le 18 novembre 1993, il a décidé, dans une sentence intérimaire, que l'employeur avait tout à fait le droit de maintenir le lock-out pendant ce processus d'échange. En effet, pour reprendre ses termes, « *le droit de grève ou de lock-out étant un droit reconnu dans le domaine des relations de travail, il peut donc être exercé en tout temps à compter du moment où il*

est acquis ».

[3] Le 4 mai 1993, le syndicat a déclenché le processus d'échange des meilleures offres finales. Comme les parties n'ont pu en arriver à une entente, Me Leboeuf a agi comme arbitre de ce différend. Le 18 août 1994, celui-ci a rendu sa sentence que l'employeur a reçue le 22 août. La même journée, monsieur McKay, le permanent syndical responsable du dossier, a adressé cette note à la direction :

« We now have a new contract. Union representatives are available now to complete the necessary formalities with their counterparts at The Gazette. Our members are available to return to work now.

We offer you cooperation in implementing Me Leboeuf's decision and normalizing relations between the parties in a timely and efficient manner. »

[4] Or l'arbitre Leboeuf, dans cette sentence, avait modifié l'article XI de l'entente tripartite de 1987. En effet, le processus d'échange des meilleures offres finales, jusqu'alors obligatoire, était devenu facultatif. L'entente de 1982 était également transformée car The Gazette pouvait dorénavant transférer les typographes pour répondre à ses besoins dans d'autres départements sans avoir obtenu la permission du syndicat.

[5] The Gazette a mis fin au lock-out le 24 août 1994. Elle a présenté l'offre intéressante d'une indemnité de départ et 51 typographes l'ont acceptée. Finalement, seuls les 11 plaignants sont restés en poste. Le 14 octobre, les parties ont signé la convention collective incluant les ententes de 1982 et 1987 mais, aussi, les annexes contenant les modifications introduites par la sentence Leboeuf.

[6] Cependant, les 11 plaignants n'ont pas été rappelés au travail mais ont reçu leur salaire. Le 8 février 1995, le syndicat a logé un grief réclamant leur retour au travail. Le 25 avril 1996, l'arbitre Foisy, après avoir entendu les parties, a rendu une sentence donnant raison aux plaignants et ordonnant à The Gazette de rouvrir la salle de composition et de les rappeler au plus tard le 30 avril.

[7] Cette même journée, l'employeur a remis au syndicat une première proposition écrite en vue de renouveler la convention arrivant à échéance. De son côté, sans aucun préavis, ni dépôt d'une première contre-proposition, le syndicat a demandé à l'employeur de procéder à l'échange des meilleures offres finales et ce, conformément à l'entente de 1987. Dans une lettre datée du 3 mai, monsieur Tremblay a rappelé à ses vis-à-vis qu'en vertu de la convention signée en octobre 1994, le processus d'échange était devenu facultatif. Le 8 mai, le syndicat a déposé un grief pour contester ce refus d'échanger. Le 24 mai, l'employeur a remis au syndicat une seconde proposition. Le 29 mai, ce dernier a adressé sa seule contre-proposition.

[8] Finalement, comme rien ne débloquait, l'employeur a décrété un lock-out le 3 juin suivant. Dès le lendemain, le Syndicat et les 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. »

[9] Le 5 février 1998, l'arbitre a rendu une sentence dans laquelle il a conclu :

« 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. »*

[10] L'employeur a contesté cette décision en logeant une requête en révision judiciaire. Le 30 octobre suivant, l'honorable juge Danielle Grenier a accueilli ce recours, déclaré que l'arbitre avait excédé sa compétence en accueillant la mésentente du 4 juin 1996 et cassé la sentence arbitrale qui avait fait droit à ce recours.

[11] Le syndicat a logé un pourvoi auprès de la Cour d'appel. Dans un arrêt rendu le 19 décembre 1999, ce tribunal a rappelé que l'article XI de l'entente reconnaissait le droit de l'employeur de décréter un lock-out. Ainsi, l'arbitre avait commis une erreur justifiant l'intervention judiciaire en ordonnant à l'employeur de verser aux plaignants leurs salaires et avantages sociaux durant le lock-out dont l'effet usuel est de suspendre l'obligation de

PAGE : 7

l'employeur de payer le salaire de ses employés et de permettre leur accès au travail. Cependant, l'honorable juge Rousseau-Houle a poursuivi en soulignant que si l'article XI n'avait pas pour effet de priver l'employeur de l'exercice de ce droit, il lui imposait une limite en prévoyant un processus obligatoire de renouvellement de la convention collective par l'échange de leurs meilleures offres finales. La magistrate a rappelé, p. 42 :

« 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.

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 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.

Le tout AVEC DÉPENS dans les deux cours. »

[12] Du 5 février au 30 octobre 1998, dans l'attente du jugement de la Cour supérieure, The Gazette s'est pliée à une des conclusions de la sentence en versant aux 11 plaignants leurs salaires et avantages sociaux. Ces montants ont par la suite fait l'objet d'une action en remboursement de salaires et d'avantages sociaux intentée par The Gazette, le 1^{er} février 2001, pour les sommes versées entre ces deux dates. Le 14 août 2001, l'honorable juge Louise Lemelin, de la Cour supérieure, a accueilli la requête en moyen déclinatoire logée par le syndicat invoquant l'incompétence *rationae materiae* de son tribunal, décliné compétence et renvoyé le dossier à l'arbitre.

[13] Le 21 janvier 2000, pour se conformer à l'ordonnance de la Cour d'appel, le

PAGE : 8

syndicat et The Gazette ont échangé leurs meilleures offres finales mais sans la participation des 11 plaignants. Le 6 mars, elles ont désigné Me Jean-Guy Ménard comme arbitre. Le 17 mai, le syndicat et les plaignants ont soumis à cet arbitre une demande de rejet des meilleures offres finales remises par l'employeur au motif qu'elles allaient à l'encontre des ententes tripartites de 1982 et 1987. Le 1^{er} juin, The Gazette a présenté un moyen préliminaire à l'effet que l'arbitre n'avait pas compétence car le syndicat n'avait pas respecté la procédure prévue à l'entente de 1987.

[14] Les premières audiences convoquées par l'arbitre Ménard se sont déroulées les 7 et 21 juin 2000. On n'y a alors débattu que des objections préliminaires. Le 21 septembre, celui-ci a rendu une sentence intérimaire et statué qu'il prenait sous réserve les moyens de droit présentés et convoqué les parties à poursuivre l'enquête au fond. Les audiences se sont déroulées de septembre 2000 à janvier 2001. L'arbitre Ménard a rendu sa décision le 5 juin 2001. Le 2 août 2001, les 11 plaignants ont déposé une requête en annulation de cette sentence et, le 30 août, The Gazette a fait de même. Le 21 décembre, le syndicat a déposé une requête en homologation de cette même décision. Le 2 mai 2002, l'honorable juge Jean Frappier a rendu jugement et écrit ces commentaires, avant de conclure :

« (141) Enfin, le Tribunal estime que l'arbitre n'a commis aucune erreur de droit en recourant au principe juridique bien connu qui établit que si un acte contient une clause invalide, on peut la considérer non écrite sans devoir nécessairement annuler l'acte en son entier.

(142) Sur le tout, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre a rendu des décisions correctes qui ne dépassent pas les termes de la clause XI de l'entente tripartite de 1987, soit la convention d'arbitrage.

(143) De plus, les circonstances particulières de la présente espèce, où chaque partie unilatéralement et délibérément a inclus dans leurs meilleures offres finales des clauses incompatibles avec les ententes tripartites de 1982 et 1987 qui avaient pris pleine vigueur depuis l'expiration de la convention collective 1993-1996, justifiaient l'arbitre de donner une interprétation qui permettait de leur donner effet. C'était là la seule solution à laquelle l'arbitre a correctement recouru pour éviter le chaos et remplir ainsi le mandat de former les termes d'une convention collective.

(144) *La rectitude de l'ensemble de la décision de l'arbitre se justifie par le fait que, d'une part, il ne pouvait inclure dans la convention collective qu'il devait former des clauses dérogatoires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 et que, d'autre part, s'il ne se contentait que de rejeter les deux meilleures offres finales des parties, il faisait en sorte, à toutes fins pratiques, que la clause d'arbitrage devenait inexécutoire permettant aux deux parties, à leur gré, de pouvoir aisément s'échapper.*

(145) *Quant à la demande d'exécution nonobstant appel, le Tribunal aurait été enclin à l'accorder étant donné que le lock-out perdure depuis mai 1996.*

(146) *Cependant, les 11 salariés ont décidé de formuler une requête en annulation de la sentence arbitrale de l'intimé Ménard et de s'opposer à la requête en homologation en proposant des moyens de nullité.*

(147) *Ils ont décidé de poursuivre le combat judiciaire au lieu de s'en remettre à la décision arbitrale, comme l'a fait le syndicat.*

(148) *Dans ces circonstances, le Tribunal ne croit pas justifié de décider que le jugement sera exécutoire nonobstant appel. »*

[15] Le magistrat a donc rejeté les deux requêtes en annulation et homologué la sentence de Me Ménard.

[16] Le 6 juin 2002, le syndicat a logé un grief collectif réclamant, au nom des 11 plaignants, le paiement des salaires, la contribution au plan de pension, les primes d'assurances et les autres avantages sociaux perdus durant la période du 5 juin 2001 au 12 mai 2002. Ce grief a été soumis à l'arbitrage de Me Marc Gravel. Celui-ci a rendu sa décision le 24 novembre 2003. Pour justifier sa conclusion de rejeter le grief, il a écrit ces commentaires, p. 30 :

« Les 11 typographes ne pourraient aujourd'hui se prévaloir du fait que leur Syndicat jouit du monopole de représentation pour prétendre que dès le 5 juin 2001, l'Employeur aurait dû mettre fin au lock-out et les faire entrer au travail sans discussion. Ils sont dans une situation d'« estoppel by conduct » et aucun d'entre eux n'était disponible, du moins c'est ce que les procédures légales font croire sans hésitation, pour entrer au travail de façon inconditionnelle, sauf à reconnaître la validité et la légalité de la sentence « Ménard », leur convention

collective, dès le 5 juin 2001. On ne peut, ici, parler de bonne foi surprise, de dol ou même de représentation frauduleuse de la part de l'Employeur ou du Syndicat, car l'un et l'autre, à tout moment de cette affaire, ont été conseillés par des professionnels compétents. S'ils ont jugé, de l'accord de leurs conseillers de continuer de négocier après la signature de la sentence Ménard, de ne pas rentrer au travail pour les uns, de ne pas offrir le retour au travail pour l'autre, c'était un droit qu'ils se reconnaissaient alors. Ce n'est certainement pas au soussigné à dire que la négociation aurait dû s'arrêter le 5 juin 2001, quoique cela eût été certainement préférable en rétrospective, mais il doit reconnaître que c'est ce que les protagonistes voulaient. D'une part, on recherche une quittance finale, que cela soit justifié ou non, et d'autre part, on cherche des garanties claires. Cela est légitime en négociation et même si la décision de l'arbitre Ménard aurait dû s'appliquer dès le 5 juin 2001, rien n'empêchait les parties de chercher des accommodements satisfaisants pour chacune avant d'y donner suite.

Cependant, il est tout à fait contraire à l'équité à laquelle les parties ne pensaient pas, à l'époque, de vouloir reculer la montre et réclamer tous les bénéfices d'une convention qu'on n'a pas voulu voir s'appliquer au temps et au lieu où elle aurait dû l'être.

Le Syndicat ne peut pas aujourd'hui réclamer pour les 11 typographes l'application d'une convention collective que ceux-ci ont refusé de voir s'appliquer à eux, tant et aussi longtemps que certaines conditions, légitimes ou non, n'étaient pas rencontrées par l'Employeur à leur satisfaction. Pendant tout ce temps, ils n'ont pas été disponibles, se refusant à entrer au travail, tant et aussi longtemps que ces conditions voulues n'étaient pas acceptées par l'Employeur et leur réclamation en ce sens ne doit pas être acceptée. Le Syndicat ne peut pas entretenir une position juridique qui donnerait plus de droits aux 11 typographes que ceux-ci n'en ont voulu à l'époque pertinente. Ceux-ci n'ont pas voulu l'application de la décision Ménard et ne se sont pas déclarés disponibles inconditionnellement pour offrir leur prestation de travail et l'accomplir. »

[17] Dans l'intervalle, le dossier était revenu devant l'arbitre. À une audience qui s'est déroulée le 9 juin 2000, Me Duggan, à l'époque le procureur des plaignants, a produit une réclamation identifiant des chefs additionnels de dommages réclamés par les plaignants :

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

[18] L'arbitre a rejeté cette réclamation dans une sentence intérimaire rendue le 11 octobre 2000. À l'appui de sa décision, il a écrit ces commentaires, pp. 28 et 31 :

« On doit comprendre de l'ensemble de cet arrêt (celui de la Cour d'appel) que les dommages-intérêts auxquels ce dispositif fait allusion ne peuvent couvrir que les seuls salaires et avantages prévus par la convention. Le soussigné adjugerait 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.

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

[19] Le syndicat et les plaignants ont porté l'affaire devant la Cour supérieure. Le 4 septembre 2001, l'honorable juge Duval-Hesler a accueilli partiellement la requête en annulation de la sentence arbitrale dans la mesure où l'arbitre s'était déclaré sans compétence pour accorder d'autres dommages que les salaires et avantages perdus et lui a retourné le dossier pour qu'il assume pleine compétence à l'égard de tous les dommages que pouvaient réclamer les requérants jusqu'au 21 janvier 2000.

[20] L'employeur s'est porté en appel. Le 6 août 2003, la Cour d'appel a accueilli le pourvoi sous la plume de l'honorable juge Yves-Marie Morissette, p.18 :

« Si l'on s'en tient au résultat, c'est-à-dire aux conclusions précises de l'arbitre dans la sentence Sylvestre no 2, il est impossible de conclure que la question tranchée ici par l'arbitre n'a pas de lien de connexité avec le litige qui lui était soumis : bien au contraire, c'est cela même qui est au cœur du litige entre les parties. L'examen détaillé des motifs sur lesquels s'est appuyé l'arbitre ferait peut-être ressortir qu'un autre arbitre aurait pu disposer d'une ou de plusieurs des questions qui étaient soumises à l'arbitre Sylvestre. Là n'est pas la question, cependant : le tribunal saisi d'une demande d'annulation forcée en vertu de l'article 947 ne peut, je le rappelle, examiner le fond du différend. La question se présenterait peut-être sous un autre jour si l'arbitre ne s'était pas conformé à l'ordonnance contenue dans l'arrêt « The Gazette » (no 1), mais rien de tel ne s'est produit ici.

Pour ces motifs, je propose d'accueillir le pourvoi avec dépens, d'infirmer le jugement annulant partiellement la sentence arbitrale de l'arbitre André Sylvestre en date du 11 octobre 2000, de rejeter la requête des intimés avec dépens et de retourner le dossier à l'arbitre pour qu'il poursuive l'audition de la mécontente entre l'appelante et les intimés afin d'en disposer entièrement du fond. »

[21] L'arbitre a repris le dossier et entendu les parties à une audience tenue le 14 octobre 2004. Le 18 mars suivant, il a rendu une sentence dans laquelle il a conclu :

« (103) En d'autres termes, selon ce que l'arbitre comprend de ses directives, la Cour d'appel lui a confié le pouvoir de décider d'accorder des dommages-intérêts

s'il conclut à l'exercice abusif, par l'employeur, de son droit de lock-out. Or, sauf la très longue durée du lock-out, l'arbitre ne peut découvrir, dans la preuve, un moment précis survenu après le 3 juin 1996 où l'employeur aurait dû mettre un terme au lock-out. En maintenant sa position jusqu'au 21 janvier 2000 par son refus de l'échange de ses meilleures offres finales, il n'a pas fait montre de clémence face à ses 11 typographes. Cependant ces derniers, comme l'ont confirmé messieurs Di Paolo et Thomson, étaient tellement assurés de leur bon droit qu'ils n'entendaient faire aucune concession.

(104) Devant l'ensemble de ce tableau, l'arbitre ne peut conclure de la preuve que l'employeur a prolongé le lock-out de façon indue. Pour ces raisons, il ne peut lui ordonner de rembourser les dommages-intérêts réclamés par les 11 plaignants pour la période du 3 juin 1996 au 21 janvier 2000. »

[22] Le syndicat et les plaignants ont attaqué cette sentence devant la Cour supérieure. Le 31 mars 2006, l'honorable juge Claude Larouche a rejeté la requête en annulation de la sentence.

[23] Le syndicat et les plaignants ont porté l'affaire en appel. Le 18 mars 2008, l'honorable juge Pelletier a écrit et le tribunal a accueilli l'appel :

« (28) J'estime, avec égards, qu'il y a eu méprise et que la confusion qui a habité l'arbitre l'a conduit à dénaturer le différend dont il était saisi.

(29) En concluant qu'un lock-out ne pouvait être continué de façon indue, l'arbitre n'a pas répondu à la question formulée par la Cour dans son arrêt de 1999. Ce faisant, il n'a pas exercé la compétence qui lui avait été attribuée.

(30) Il importe de bien garder en mémoire qu'à l'époque où notre Cour a prononcé son arrêt, soit à la mi-décembre 1999, la problématique comportait les quatre grandes inconnues que voici :

- a) *Si le processus d'échange des offres s'était déroulé normalement après l'envoi de l'avis du 30 avril 1996, quand la convention collective aurait-elle été arrêtée ou, autrement dit, à quelle date le lock-out aurait-il pris fin ?*
- b) *Dans l'hypothèse où la preuve à venir révélerait que le lock-out aurait pris fin avant le 15 décembre 1999 (date de l'arrêt), à quels salaires et à quels avantages sociaux les 11 typographes auraient-ils eu droit à partir de la fin du lock-out ?*

- c) *Ces salaires et ces avantages sociaux auraient-ils été inférieurs au minimum garanti par l'entente tripartite, version 1987 ?*

...»

[24] La Cour d'appel a, de la sorte, strictement délimité le mandat de l'arbitre, celui de répondre à ces trois questions en devant considérer une éventuelle indemnisation due aux plaignants pour la période s'étendant de juin 1996 à janvier 2000. Cependant, ce tribunal a souligné que les conclusions recherchées par les appelants allaient trop loin en demandant à l'arbitre de considérer sans nuance toute la période du 3 juin 1996 au 21 janvier 2000 comme étant celle où le lock-out aurait été indûment prolongé et de leur accorder une indemnité en conséquence. En effet, l'arrêt de 1999 avait déjà déterminé que l'entente tripartite reconnaissait à l'employeur le droit de décréter légalement un lock-out, ce qui emportait celui de cesser le paiement aux typographes de leurs salaires et avantages sociaux. L'honorable juge Pelletier a poursuivi :

« (37) Il est loin d'être certain que le processus devant conduire à une sentence arbitrale mettant fin au lock-out et initié le 30 avril 1996 aurait connu son aboutissement avant le 3 juin de la même année, date du déclenchement du lock-out, et ce, même si The Gazette n'avait pas commis la faute identifiée par notre Cour. Autrement dit, il n'est nullement acquis que toute la période du lock-out a indûment provoqué la perte des salaires et avantages autrement garantis aux typographes par l'entente tripartite. Sous ce rapport, c'est la preuve à être administrée devant l'arbitre en relation avec les trois questions que j'ai précédemment identifiées sous les lettres « a », « b » et « c » qui permettra de dégager la solution au problème. »

[25] Le dossier est à nouveau revenu devant l'arbitre. À l'audience du 28 juillet 2008, Mes McRobie, Monet et Grenier ont annoncé ne pas avoir de témoins à faire entendre et se sont limités, pour compléter leur preuve, à produire quelques documents. De leur côté, madame Blondin et monsieur Di Paolo ont soumis avoir une preuve à présenter au soutien de leur réclamation de dommages dont un actuaire, parmi les témoins à faire

entendre. Monsieur Di Paolo a soumis que l'arrêt de mars 2008 avait cassé les décisions antérieures rendues par l'arbitre et, particulièrement, la sentence du 11 octobre 2000 dans laquelle il avait limité les dommages-intérêts auxquels les plaignants avaient droit aux seuls salaires et avantages sociaux perdus pendant la période du 4 juin 1996 au 21 janvier 2000. Monsieur Di Paolo a alors produit un rapport faisant état des calculs actuariels des montants réclamés, dont cet extrait :

« 5. *Tableau sommaire*

Le tableau suivant résume les calculs faits pour chacun des éléments considérés.

<i>Dommages</i>	<i>Honoraires Profes- sionnels</i>	<i>REER rachetés</i>	<i>Salaires</i>	<i>REER</i>	<i>Fonds de pension</i>	<i>RRQ</i>	<i>Total</i>
DI PAOLO							
4 749 526\$	109 178\$	72 147\$	975 891\$	58 440\$	20 373\$	- \$	5 985 555\$
BLONDIN							
4 737 856\$	19 304\$	- \$	975 891\$	56 077\$	23 691\$	4 609\$	5 817 428\$

[26] Les procureurs de The Gazette se sont objectés à cette preuve car la question des dommages autres que la perte de salaires et d'avantages sociaux était réglée depuis longtemps. D'une part, la Cour d'appel, dans son arrêt du 6 août 2003, avait fait droit au pourvoi de l'employeur et cassé le jugement de la Cour supérieure accueillant la requête judiciaire ordonnant à l'arbitre d'assumer pleine compétence à l'égard de l'ensemble des dommages réclamés. D'autre part, les procureurs de The Gazette ont rappelé l'entente conclue avec Me Duggan, à l'audience du 19 octobre 2000, à l'effet que la somme globale de la réclamation du salaire et des avantages sociaux perdus s'élevait, pour chacun des 11 plaignants, à 163,611.50\$. Monsieur Di Paolo a répliqué

que l'arrêt de mars 2008 avait fait *tabula rasa* de ces faits, qu'il était en total désaccord avec la position patronale et, enfin, qu'il n'avait jamais acquiescé aux aveux de Me Duggan.

[27] L'arbitre s'est engagé à disposer de cette querelle d'interprétation sur la portée de l'arrêt du 18 mars 2008 avant d'éventuellement permettre la preuve du fond de la réclamation de ces deux plaignants. Madame Blondin et monsieur Di Paolo ont accepté de reporter à plus tard la présentation de la preuve de leur réclamation pour d'abord exposer leurs arguments sur les salaires et les avantages sociaux qui leur seraient dus et leur droit à l'ensemble des dommages résumés dans le tableau sommaire ci-haut.

POSITION DES PARTIES

[28] Me Grenier a d'abord pris la parole. Dans un premier temps, il a rappelé que la période visée par la réclamation débutait le 4 juin 1996 et se terminait le 21 janvier 2000. En l'espèce, la théorie de l'abus de droit devait amener l'arbitre à ordonner à l'employeur de verser aux 11 plaignants la totalité du montant des dommages réclamés pour cette période. À l'appui de cette proposition, il a produit de la jurisprudence et, en premier lieu, l'arrêt Banque Nationale du Canada c. Houle et al., (1990) 35 R.C., p. 123. Madame la juge L'Heureux-Dubé a écrit, p. 145 :

« Mais, de façon plus fondamentale, la théorie de l'abus des droits contractuels remplit aujourd'hui une importante fonction à la fois sociale et économique, celle d'un contrôle nécessaire des droits contractuels. Bien qu'elle puisse représenter un écart par rapport à la conception absolutiste des décennies antérieures, qu'illustre la célèbre maxime « la volonté des parties fait loi », elle s'inscrit dans la tendance actuelle à concevoir les droits et obligations sous l'angle de la justice et de l'équité (témoignent de cette tendance les lois sur la protection du consommateur, le droit familial en matière de disposition des biens familiaux lors du divorce et au décès, la notion de « lésion entre majeurs » mise de l'avant

dans les réformes envisagées au Code civil du Québec, etc.). S'il y a risque d'introduire ainsi une certaine incertitude dans les rapports contractuels, c'est là un juste prix à payer pour l'acceptation de la théorie de l'abus des droits; cette incertitude peut d'ailleurs être contrebalancée par la présomption de bonne foi, qui demeure le pilier des relations contractuelles. »

[29] La juge a continué, pp. 150 et 154 :

« En vertu de cette théorie, il y a abus d'un droit lorsque celui-ci n'est pas exercé de manière raisonnable et de façon compatible avec la conduite d'un individu prudent et diligent sans qu'il soit nécessaire de se demander si le titulaire du droit est de bonne foi ou encore d'examiner la fonction sociale du droit en question.

*...
Conformément à l'évolution doctrinale et jurisprudentielle qui s'est faite au Québec sur cette question, il est maintenant temps d'affirmer que la malice ou encore l'absence de bonne foi ne devrait plus être le critère exclusif pour apprécier s'il y a eu abus de droit contractuel. »*

[30] En l'espèce, la preuve a établi que, le 3 juin 1996, l'employeur a transgressé les ententes garantissant à ses typographes la sécurité de leur emploi, la protection de leurs salaires et avantages prévus à la convention collective et son devoir de se soumettre au processus de l'arbitrage obligatoire des meilleures offres finales pour imposer un lock-out dans le but de faire accepter sa position de négociation. Il est clair qu'il a utilisé le droit d'exercer le lock-out à une fin autre que celle prévue par les parties, celle de forcer le syndicat et les plaignants à renoncer à l'arbitrage obligatoire, à la garantie salariale et à la sécurité d'emploi. Il s'agissait d'un abus de droit caractérisé. L'arbitre n'a pas à se demander si The Gazette était ou non de bonne foi. Il n'a qu'à se limiter à constater le contexte dans lequel elle a exercé ce droit. Donc, en abusant de son droit dès le départ, elle l'a indûment utilisé.

[31] Par ailleurs si, en avril ou mai 1996, l'employeur avait déposé une position conforme aux ententes, il aurait renoncé au lock-out et permis d'éviter l'arbitrage. Me Grenier a proposé, comme remède à cette seconde manifestation de l'abus de droit en interdisant le processus d'échange des meilleures offres finales, de considérer toute la période depuis mai 1996 pour dédommager les plaignants.

[32] En troisième lieu, les 11 plaignants ont contesté le refus de l'arbitrage obligatoire pour, finalement, obtenir gain de cause sur la question. De janvier 2000 à juin 2001, le processus d'arbitrage s'est déroulé mais l'employeur a maintenu le lock-out. Pourtant, il aurait pu y renoncer sachant que cet arbitrage mènerait à la conclusion d'une convention collective. Pourtant, il n'en a rien été bien que la Cour d'appel, dans l'arrêt de 1999, eût insisté sur le fait que le lock-out prendrait nécessairement fin à l'arrivée d'une convention collective imposée par l'arbitre.

[33] Dans un second temps, Me Grenier a soumis que les plaignants avaient droit aux avantages du régime de retraite dans le cadre des dommages que l'arbitre devait ordonner. Ce programme constitue une partie de la rémunération des employés et doit être incorporé à la convention collective. Ainsi, l'arbitre devrait accueillir cette réclamation pour compenser la perte de durée de leur service durant le lock-out.

[34] Les procureurs patronaux ont répondu, d'abord en abordant la question du régime de retraite. Au départ, dans les tableaux présentés par la partie syndicale à l'audience du 19 octobre 2000, celle-ci a identifié les chefs de dommages réclamés à titre de salaires et avantages sociaux. La demande se limitait à ces chiffres qui étaient le montant maximum. En second lieu, la demande formulée par Me Grenier était irrecevable parce que postérieure au litige soumis à l'arbitrage. En effet, elle était datée du 21 janvier 2000. Finalement, le régime de retraite n'a jamais été produit devant le soussigné mais il a plutôt

PAGE : 19

été déjà présenté à l'arbitre Ménard. Dans leur réclamation, les plaignants n'ont pas inclus ce programme et les 11 tableaux ont été préparés en conséquence puisque leur demande était devant Me Ménard. Ils ne pouvaient donc réclamer deux fois le même avantage devant deux instances séparées.

[35] Par ailleurs, en ce qui a trait à l'allégation d'abus de droit mise de l'avant par Me Grenier, elle ne pouvait tenir. Dans sa sentence de mars 2005, l'arbitre a conclu que The Gazette n'avait rien fait pour prolonger le lock-out indûment. Or, dans l'arrêt de mars 2008, la Cour d'appel n'a pas statué que cette conclusion de l'absence d'abus était erronée mais elle a plutôt décidé que la question à laquelle l'arbitre devait répondre était différente. En second lieu, cette question a été soulevée par Mes Grenier et Côté dès 1996, en plaidant la cause d'origine, et cet argument n'a jamais été retenu. Finalement, et surtout, cet argument ne répondait aucunement aux trois questions posées par la Cour d'appel.

[36] La première question posée par la Cour d'appel demande à l'arbitre de décider à quelle date la convention collective aurait été arrêtée et le lock-out aurait pris fin si l'échange des meilleures offres finales avait eu lieu. Selon Me McRobie, la durée du processus de demande d'échange et d'arbitrage des meilleures offres finales et ce, jusqu'à l'arrêt de la convention collective, s'est située à l'intérieur de la normale. Le processus aurait pris le même temps si The Gazette avait soumis ses offres finales en juin 1996. En effet, en 1996, le syndicat et les plaignants ne voulaient absolument pas d'un arbitrage des meilleures offres finales et recherchaient plutôt une façon de contourner la décision Leboeuf. Ainsi, par stratégie, ils ont fait indirectement ce qu'ils ne pouvaient pas faire directement. En effet, il leur fallait éviter l'arbitrage de différend car l'arbitre désigné aurait constaté que la procédure n'avait pas été suivie puisque la demande n'avait été faite que par le syndicat. Donc, mieux valait opter pour un autre forum, celui de l'arbitre de grief, pour obtenir une adjudication de leurs droits avant de procéder à l'arbitrage du

différend.

[37] Le syndicat et les plaignants devaient donc supporter les conséquences de ce choix stratégique qui a entraîné le délai nécessaire pour l'adjudication de leurs droits avant l'arbitrage des meilleures offres finales. De toute façon, selon leur position, ils n'avaient pas à se soucier des délais car ils devaient recevoir leur salaire pendant le conflit de travail. Finalement, leur stratégie a fonctionné car l'arbitre leur a donné totalement raison, en février 1998, et sa sentence a été partiellement maintenue par la Cour d'appel qui a ordonné l'arbitrage des meilleures offres finales.

[38] Les procureurs patronaux ont rappelé que la sentence de 1994 n'a jamais été contestée par le syndicat. Bien au contraire, le 22 août 2004, monsieur McKay a écrit, suite à la réception de la décision de Me Leboeuf, « *we have a new contract.* » Par la suite, les parties ont signé cette nouvelle convention collective dont l'article 2 prévoyait que le processus d'échange des meilleures offres finales exigeait le consentement des deux parties. Le 30 avril 1996, le syndicat a demandé à l'employeur de procéder à cet échange. Le 3 mai, monsieur Tremblay a répondu que c'était devenu facultatif. Monsieur Tremblay aurait commis une faute, selon la Cour d'appel, mais il s'était pourtant fié à la convention collective signée par les parties suite à la sentence de Me Leboeuf. De toute façon, cette faute n'a pas eu de conséquences sur les délais. En effet, si le syndicat et les plaignants avaient voulu se prêter à l'arbitrage des meilleures offres finales, ils devaient inviter l'employeur à cet échange et, si celui-ci négligeait de s'y rendre, procéder par défaut. Telle aurait pu avoir été la situation en 1993. Cependant l'employeur, bien que prétendant que la procédure était illégale, n'avait pas pris la chance de ne pas se présenter devant le conciliateur. Il s'était donc prêté à cette procédure mais sous protêt. Le syndicat n'a pas adopté la même stratégie, en 1996, et a décidé de s'adresser à l'arbitre de grief. Fait à noter, il n'était même pas prêt à procéder à l'échange car ses offres finales étaient introuvables, tant en 2000 qu'en 2008, preuve qu'elles n'ont jamais

PAGE : 21

existé. Ce n'était pas dans l'intérêt des plaignants de le faire car leurs chances de succès devant l'arbitre de différend étaient mitigées. Selon la partie patronale, le défaut de The Gazette de soumettre ses meilleures offres finales aurait même eu pour effet d'écourter les délais car le syndicat et les plaignants auraient procédé par défaut s'ils désiraient avoir un arbitrage de leurs offres. L'employeur n'y aurait jamais procédé sous protêt, comme il l'avait fait en 1993, mais se serait plutôt limité à loger des objections sur la légalité du processus. Or, le syndicat et les plaignants ne voulaient pas supporter le risque que l'arbitre en arrivât à la conclusion de ne pas avoir compétence du fait que la partie patronale avait refusé de se soumettre au processus d'échange.

[39] Mais, suite au premier arrêt de la Cour d'appel, les parties se sont soumises à l'échange. Or si The Gazette a présenté des offres plus généreuses qu'en 1996, le syndicat s'est montré plus radical. Finalement, faute d'une entente intervenue après quatre ans, l'arbitrage s'est déroulé devant Me Ménard et celui-ci a rendu sa sentence 16 mois plus tard. Il n'aurait pas été plus rapide de procéder devant un arbitre de différend que de procéder devant un arbitre de grief, puis de différend, car la convention collective imposée par Me Ménard, en juin 2001, a été contestée par la partie syndicale. Ce ne fut qu'après un délai de quelques mois que celle-ci a consenti à l'homologation de cette décision.

[40] Si l'employeur a commis une faute, elle a été sans conséquence car elle n'a eu aucun effet sur les délais. The Gazette ne pouvait être tenue responsable de l'aggravation du préjudice que les plaignants ont pu subir. Dans une première étape, en 1996 et 1997, le syndicat et les 11 plaignants ont présenté leur cause auprès du soussigné et il a rendu sa décision en février 1998. Or, il en avait pris 15 mois à Me Leboeuf pour rendre sa décision. L'arbitre Ménard a mis 18 mois pour en arriver à sa conclusion. Ainsi, en combinant le temps pris par le soussigné pour rendre sa décision, de juin 1996 à février 1998, à celui pris par Me Ménard, de janvier 2000 à juin 2001, on en arrivait à la

PAGE : 22

conclusion d'une convention collective et à la fin du lock-out en août 1999. Les plaignants auraient ainsi droit à six mois de salaires et d'avantages sociaux perdus. Cependant, ils en avaient déjà reçus pendant neuf mois, de février à octobre 1998. De son côté, Me Leboeuf a pris au-delà de 15 mois pour rendre sa décision. En ajoutant cette période de temps à celle prise par le soussigné, on en arrivait au mois de mai 1999, soit huit mois avant le 21 janvier 2000.

[41] La seconde question à laquelle la Cour d'appel demande à l'arbitre de répondre est de déterminer à quels salaires et avantages sociaux les plaignants auraient eu droit depuis la fin du lock-out s'il avait pris fin avant le 21 janvier 2000. La réponse est simple. Ainsi, par exemple, si le lock-out s'était terminé en juillet 1999, le versement des salaires et avantages sociaux aurait dû débuter à cette date.

[42] Finalement, la question c) demande de décider si les salaires et avantages sociaux auraient été inférieurs au minimum garanti par l'entente tripartite de 1987. Selon les procureurs patronaux, la principale possibilité de répondre par l'affirmative était l'insouciance démontrée par les plaignants à mitiger leurs dommages. Mais l'arbitre devait aussi considérer la faute commise par le syndicat à titre de cosignataire d'une convention collective, en octobre 1994, déclarée illégale par la Cour d'appel en 1999.

[43] Les deux plaignants ont présenté leurs arguments à leur tour. Essentiellement, madame Blondin a soumis que les ententes tripartites étaient des contrats prévoyant des conditions particulières devant protéger les intérêts des typographes jusqu'en 2017. Elle a poursuivi, pp. 36 et 37 de la transcription des notes sténographiques prises à l'audience du 29 juillet 2008 :

« La fonction d'un arbitre consiste à replacer la partie lésée dans la situation où elle était avant l'atteinte du droit. Il va alors de soi que l'arbitre puisse ordonner des dommages-intérêts s'il est impossible d'assurer l'exécution du droit réclamé. Il ne faut pas déconsidérer la justice.

Présentement, vous avez tout entre vos mains pour établir le préjudice causé. Trois (3) décisions pertinentes à ce grief qui est devant vous, qui vous incitent à rendre une décision exécutoire, une décision légale, une décision qui respecte nos droits.

Vous devez rendre une décision sur chacun des dommages subis. La Cour d'appel ne dit pas : « Il faut accorder des dommages équivalant aux salaires perdus », non, ils ne limitent pas aux salaires.

Une indemnité substantielle ne pourrait même pas compenser la souffrance vécue, les années d'insécurité financière, la perte de jouissance de la vie, mais ça apporterait au moins un baume sur nos blessures. »

[44] De son côté, monsieur Di Paolo a plaidé que l'arrêt de mars 2008 avait, au chapitre des dommages, fait table rase de ce que l'arbitre avait décidé, dans sa sentence du 11 octobre 2000. Ainsi, les dommages auxquels il pouvait prétendre, en droit, n'étaient pas les seuls salaires et avantages perdus mais tous ceux identifiés dans le résumé du rapport actuariel. Par exemple, il a expliqué, aux pages 123 et 124 de la transcription des notes :

« What was the dispute that was submitted to the Arbitrator? It was global damages. We went to the Appeal Court, we wanted global damages. Has much to the contrary, it is at the very least of the dispute between the parties ... we weren't talking about global damages. So, what are we to make of what he just said?

We're not talking about salary, the Court here is not talking about salary, we're there, because one purpose, we were there, because we believed that we had to get, it was our duty to get global damages, because the Court of Appeal, in 1999 says, "no, you're not going to get salary, but damages it may be" and when you bring in the word "damages", if you look at the word damages, it constitutes an array everything that you've been subject to. »

MOTIFS ET DÉCISION

[45] Dans un premier temps, l'arbitre doit disposer de la proposition syndicale lui demandant de faire droit à la totalité de la réclamation des salaires et des avantages sociaux des plaignants perdus durant la période du 4 juin 1996 au 21 janvier 2000. En effet, les plaignants auraient été les victimes de l'exercice abusif, par l'employeur, de son droit au lock-out.

[46] En tout respect, l'arbitre ne peut retenir cet argument. Les arrêts de la Cour d'appel n'ont pas traité de cette proposition car cette demande va à l'encontre de l'arrêt du 19 décembre 1999 qui a reproché à l'arbitre d'avoir conclu en ce sens car il niait à l'employeur le droit d'imposer le lock-out. Ainsi, les plaignants ne pouvaient avoir droit à des salaires et avantages sociaux rétroactivement à juin 1996. De toute façon, la proposition syndicale ne permet pas de répondre à la question a) posée par la Cour d'appel demandant à l'arbitre de déterminer la date à laquelle le lock-out aurait pris fin si l'échange des offres finales s'était déroulé normalement mais en rappelant que les conclusions recherchées par les appelants allaient trop loin.

[47] Au chapitre du plan de retraite, l'arbitre souligne que les procureurs de l'employeur et Me Duggan, à l'époque celui des plaignants, se sont entendus, à l'audience du 19 octobre 2000, sur le contenu de tableaux représentant les sommes réclamées par les plaignants à titre de salaires et avantages sociaux perdus durant la période du 4 juin 1996 au 21 janvier 2000. Le montant total s'est établi à 163 611,51\$. Me Duggan a ensuite voulu produire une réclamation additionnelle, la demande de quatre plaignants, madame Blondin et messieurs Di Paolo, Rebetez et Thomson, de se joindre au régime de retraite de l'employeur et ce, rétroactivement au 1^{er} mai 1996. Les procureurs de The Gazette se sont objectés au motif que cette demande, datée du 21 janvier 2000, n'était pas incluse

dans les tableaux remis par Me Duggan et, de plus, qu'elle était pendante devant l'arbitre Ménard.

[48] À l'audience du 19 octobre 2000, l'arbitre a maintenu l'objection. En effet, le procureur des plaignants s'était entendu, à cette occasion, sur l'étendue du quantum qui serait dû à ses clients dans l'hypothèse où l'arbitre en arrivait à la conclusion qu'il devait condamner l'employeur à rembourser la totalité des dommages. Me Duggan ne pouvait donc pas ajouter ce chef sans modifier son admission. De toute façon, cette demande avait été soumise à l'arbitre Ménard qui ne l'a pas retenue. Le soussigné ne croit pas justifié, huit ans plus tard, de revenir sur cette décision. Pour ces raisons, il rejette cette demande.

[49] L'arbitre doit aussi disposer de la réclamation de madame Blondin et de monsieur Di Paolo. Il rappelle à nouveau qu'à l'audience du 19 octobre 2000, les parties ont accepté, après calcul, que le montant du capital réclamé par chacun des plaignants s'est chiffré à 163 611,51\$. On est loin de la requête récemment introduite par madame Blondin et monsieur Di Paolo s'élevant à près de six millions \$. Leur demande vise à redonner vie à un débat clos par l'arrêt de la Cour d'appel rendu le 6 août 2003. Ce tribunal a alors accueilli le pourvoi d'une décision de la Cour supérieure cassant la décision du soussigné limitant les dommages réclamés par les 11 typographes aux seuls salaires et avantages prévus par la convention collective pour la période se terminant le 21 janvier 2000.

[50] Demeure finalement à déterminer le montant des salaires et avantages perdus par les 11 plaignants et causé par la faute de The Gazette, son refus de soumettre ses meilleures offres finales suite à la requête présentée par le syndicat le 30 avril 1996. Dans l'arrêt du 15 décembre 1999, l'honorable juge Rousseau-Houle a souligné qu'en agréant à la demande du syndicat de maintenir le versement des salaires et autres avantages

sociaux et en ordonnant à l'employeur de continuer ce versement et de rembourser les salaires et avantages perdus en raison du lock-out, l'arbitre avait commis une erreur justifiant l'intervention judiciaire. En soutenant que l'article XI maintenait ces droits durant le lock-out, il avait donné aux dispositions de l'entente un sens qu'elles ne pouvaient rationnellement soutenir. Cependant, l'honorable juge a terminé par le commentaire qu'il était possible que le lock-out ait été indûment prolongé en raison du refus par l'employeur d'échanger ses meilleures offres finales et que les employés aient droit à des dommages-intérêts et qu'il appartenait à l'arbitre d'en décider.

[51] Par ailleurs, dans l'arrêt du 17 mars 2008, l'honorable juge Pelletier, après avoir souligné que l'arbitre avait répondu à la mauvaise question, a mentionné que les conclusions recherchées par les plaignants allaient trop loin en demandant de considérer sans nuance toute la période du juin 1996 à janvier 2000 comme période où le lock-out avait été indûment prolongé et d'accorder une indemnité en conséquence.

[52] L'ensemble de la preuve a démontré que si The Gazette n'a jamais entendu céder en acceptant de se plier à toutes les demandes du syndicat et des plaignants, ceux-ci se sont montrés intransigeants et ce, depuis l'époque où l'arbitre Leboeuf a été saisi du dossier. En effet, en mai 1993, l'employeur a imposé un lock-out devant l'impossibilité d'en arriver à une entente suite à des négociations qui duraient depuis février précédent. Le syndicat a logé un grief demandant le maintien au travail des 11 plaignants et le respect de leurs conditions de travail prévues par la convention collective. Le 18 novembre suivant, Me Leboeuf a rejeté ce grief en soulignant que le droit de lock-out était reconnu et pouvait être exercé en tout temps à compter du moment où il était acquis. Éventuellement, le même arbitre, dans sa sentence finale du 18 août 1994, a retenu les meilleures offres finales de l'employeur. Quatre jours plus tard, monsieur McKay a informé la direction que « *we now have a new contract* ». Finalement, les parties ont signé la nouvelle convention en octobre 1994.

[53] Cependant, la trêve a été de courte durée car, le 8 février 1995, le syndicat a déposé un grief reprochant à l'employeur de ne pas avoir rappelé au travail les 11 plaignants et demandant, comme remède, de les rappeler sans autre délai. Le litige a été soumis à l'arbitrage de Me Claude H. Foisy qui, le 25 avril 1996, a donné raison à la partie syndicale.

[54] À partir de cette date qui coïncidait avec l'époque de l'expiration de la convention collective, une longue saga judiciaire s'est déclenchée. L'employeur a décrété un lock-out, au début de juin 1996, lequel a pris fin en 2002, suite au jugement du juge Frappier.

[55] De leur côté, les plaignants ne pouvaient invoquer la faute de l'employeur pour jeter tout le blâme sur lui des pertes monétaires considérables qu'ils ont subies. Ils ont été en bonne partie les artisans de leur propre malheur. Pour donner un aperçu de leur attitude, le soussigné reproduit ces commentaires de l'arbitre Gravel dans sa sentence du 24 novembre 2003, p. 29 :

« En effet, il est vrai que le syndicat favorise nettement, et dès qu'il en est mis au courant, la validité de la décision de l'arbitre Ménard, ainsi que son applicabilité immédiate au 5 juin 2001. D'autre part, les seuls membres qu'il lui reste à la composition, c'est-à-dire les 11 typographes plaignants dans toutes les instances précédentes, refusent carrément d'accepter la décision de Me Ménard, ce qui nécessairement, si cela avait été fait inconditionnellement, aurait mené, à la fin du lock-out, à la reconnaissance d'une convention valide et acceptable, celle de « Ménard », pour la durée que cet arbitre aurait décrétée. »

[56] Pour répondre à la question a), la détermination d'une date à laquelle la convention collective aurait été arrêtée et le lock-out aurait pris fin si l'employeur avait participé à l'échange des meilleures offres finales, l'exercice demande à l'arbitre d'envisager diverses hypothèses. Or, parmi d'autres, celle qui lui semble la plus logique est la proposition des

PAGE : 28

procureurs patronaux qu'au 30 avril 1996, la partie syndicale n'était pas prête à échanger ses meilleures offres finales. En effet, en 2000 et en 2008, les offres syndicales se sont révélées introuvables pour une raison jamais expliquée tant par le syndicat que par les plaignants. L'arbitre en conclut que ces derniers ont préféré choisir la voie de l'arbitrage de leur mécontentement par l'arbitre de grief pour en obtenir une adjudication de leurs droits. Cette première étape serait éventuellement suivie d'une seconde, celle de l'arbitrage d'un différend portant sur le choix des meilleures offres finales. Au jugement du soussigné; dans ce contexte, le scénario soumis par les procureurs patronaux apparaît le moins imparfait. Ainsi, pour résumer le problème, il additionne la période de temps qu'il a prise à disposer de la mécontentement, de juin 1996 à février 1998, et les 15 mois pris par Me Leboeuf à rendre sa décision. Ainsi, selon ce scénario optimiste, une sentence arbitrale disposant du différend aurait été rendue en mai 1999, suivie d'une convention signée quelques jours plus tard et de la fin du lock-out.

[57] La question b) amène comme réponse que les plaignants auraient eu droit à toucher les salaires et avantages sociaux perdus à partir de mai 1999.

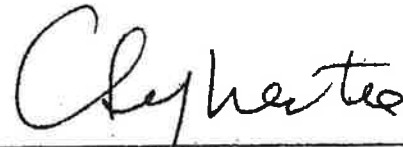
[58] Enfin, la question c) introduit la problématique de la mitigation des dommages. L'arbitre ne croit pas opportun d'intervenir pour réduire le montant dû aux plaignants. Les activités syndicales de leur petit groupe leur ont interdit de s'occuper à autre chose. En effet, pour survivre grâce au salaire de grève versé par le syndicat, ils devaient se livrer à ces activités sous peine de perdre cette rémunération. Donc, les salaires et avantages sociaux dus aux plaignants ne pouvaient être inférieurs au minimum garanti par l'entente tripartite de 1987.

[59] Dans les circonstances, les salaires et avantages que The Gazette doit aux plaignants couvrent la période du mois de mai 1999 à janvier 2000. Cependant, à ce stade, le mandat de l'arbitre ne peut se terminer sur ce constat car il devra se prononcer

PAGE : 29

sur la réclamation de l'indu que l'employeur aurait versé aux plaignants, de février à octobre 1998.

[60] Pour ces raisons, au défaut des parties de trouver un terrain d'entente pour régler leur contentieux une fois pour toutes, le soussigné les entendra à une date convenant aux procureurs des parties, à madame Blondin et à monsieur Di Paolo.



ANDRÉ SYLVESTRE, avocat

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.

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

**ONTARIO
SUPERIOR COURT OF JUSTICE
COMMERCIAL LIST**

PROCEEDING COMMENCED AT
TORONTO

MOTION RECORD

CaleyWray

Labour/Employment Lawyers
1600 - 65 Queen Street West
Toronto, Ontario M5H 2M5

Douglas J. Wray (18023C)

Tel: 416-775-4673

Fax: 416-366-3293

Jesse B. Kugler (55269V)

Tel: 416-775-4677

Fax: 416-366-3293

Lawyers for the Communications, Energy and
Paperworkers Union of Canada, Local 145