

**C**

This is Exhibit "C" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.

Celie Rlean  
A Commissioner for Taking Affidavits

**ASSIGNMENT AND ASSUMPTION AGREEMENT**

THIS ASSIGNMENT AND ASSUMPTION AGREEMENT is made as of the  
13th day of July, 2010,

BETWEEN:

**CANWEST BOOKS INC.**  
("Canwest Books")

and

**CANWEST (CANADA) INC.**  
("Canwest GP")

and

**CANWEST LIMITED PARTNERSHIP/CANWEST  
SOCIÉTÉ EN COMMANDITE**  
("Canwest LP")

and

**CANWEST PUBLISHING INC. / PUBLICATIONS  
CANWEST INC.**  
("CPI")

and

**POSTMEDIA NETWORK INC.**  
("Purchaser")

WHEREAS Canwest Books, Canwest GP, Canwest LP and CPI (collectively, the "LP Entities"), CW Acquisition Limited Partnership and Postmedia Network Canada Corp. (formerly 7535538 Canada Inc.) are parties to an asset purchase agreement dated as of May 10, 2010, and the Purchaser (formerly 7536321 Canada Inc.) has agreed to assume all of the obligations of CW Acquisition Limited Partnership thereunder pursuant to an assignment and amending agreement dated as of June 10, 2010 (as so assigned and amended, the "Purchase Agreement");

AND WHEREAS certain capitalized terms used and not otherwise defined herein have the respective meanings given thereto in the Purchase Agreement;

AND WHEREAS, on June 18, 2010, the CCAA Court issued the Sanction and Vesting Orders approving and sanctioning, among other things, the Acquisition by the Purchaser of the Acquired Assets and the other transactions contemplated under the Purchase Agreement, and vesting in the Purchaser title to and in all of the Acquired Assets free and clear of all Encumbrances, other than Permitted Encumbrances;

AND WHEREAS, pursuant to the Purchase Agreement, the LP Entities have agreed to assign and transfer certain contracts to the Purchaser, and the Purchaser has agreed to assume certain liabilities of the LP Entities;

NOW THEREFORE THIS ASSIGNMENT AND ASSUMPTION AGREEMENT WITNESSES THAT:

1. **Assignment by LP Entities.** The LP Entities hereby assign and transfer unto the Purchaser, free and clear of all Encumbrances, other than Permitted Encumbrances, all of their respective right, title and interest in, to and under the Contracts, the Personal Property Leases, the Real Property Leases, the LP Leased Property Leases, the LP Benefit Plans, the LP Pension Plans (other than any LP Pension Plans that are the subject of separate Pension Assignment and Assumption Agreements) and the Pacific Newspaper Group Pension Plan, a successor to the Pacific Press Limited Retirement Plan, but excluding any of the foregoing that constitutes or forms part of the Excluded Assets. The Purchaser hereby accepts such assignment and transfer.
2. **Assumption of Assumed Liabilities.** The Purchaser hereby assumes the Assumed Liabilities and obligations and liabilities related to the Group Retirement Savings Plan for the Employees of Regina Leader-Post and Saskatoon StarPhoenix and contracts related to the employee assistance program (the "Additional LP Benefit Plan Assumed Liabilities"), and covenants and agrees with the LP Entities to observe, perform, fulfill and discharge the Assumed Liabilities and the Additional LP Benefit Plan Assumed Liabilities, but excluding, for greater certainty, the Excluded Liabilities except for the Additional LP Benefit Plan Assumed Liabilities. For greater certainty, the parties agree that the Excluded Liabilities include all Liabilities of Phoenix Media Group Inc. as of the date hereof.
3. **Assumption of Certain Administrative Reserve Costs.** The Purchaser hereby assumes the Administrative Reserve Costs referred to in clauses (ii), (iii), (iv), (v) and (vii) of Section 1.1(12) of the Purchase Agreement and covenants and agrees to observe, perform, fulfill and discharge the obligations of the LP Entities in respect thereof.
4. **Assumption of Certain Claims pursuant to the CCAA Plan.** The Purchaser hereby assumes, subject to and in accordance with the CCAA Plan, the Prior Ranking Secured Claims in respect of lessors under Personal Property Leases, the Permitted Encumbrances, the Employee Priority Claims, the Government Priority Claims (except to the extent such Government Priority Claims are funded out of cash reserves or Common Shares pursuant to and in accordance with the CCAA Plan) and the Pension Priority Claims.
5. **Appointment.** The LP Entities hereby irrevocably appoint any officer or employee of the Purchaser or such other person or persons as the Purchaser may designate, with full power of substitution, as their attorney to sign and execute, for and in the name of and on behalf of the LP Entities, all deeds, transfers, conveyances and other documents for the purpose of vesting in the Purchaser the Contracts, Personal Property Leases, Real Property Leases, LP Leased Property Leases, LP Benefit Plans, LP Pension Plans and the LP Entities' interest in the Pacific Newspaper Group Pension Plan hereby transferred or intended to be transferred and for any other purposes which may arise subsequent to the Acquisition Time in connection with this

Assignment and Assumption Agreement. Such appointment, being coupled with an interest, shall not be revoked by the LP Entities.

6. **Further Assurances.** Each of the parties hereto shall, from time to time hereafter and upon any reasonable request of the other, promptly do, obtain, execute, deliver or cause to be done, obtained, executed and delivered all further acts, documents and things as may be required or necessary for the purposes of giving full effect to this Assignment and Assumption Agreement, including such other instruments of sale, transfer, conveyance, assignment, assumption, third party consents, confirmations, certificates and other instruments as may be reasonably requested by the Purchaser or the LP Entities in order to more effectively transfer, convey and assign to the Purchaser the Contracts, Personal Property Leases, Real Property Leases, LP Leased Property Leases, LP Benefit Plans, LP Pension Plans and the LP Entities' interest in the Pacific Newspaper Group Pension Plan and the Assumed Liabilities hereby transferred or intended to be transferred and for any other purposes which may arise subsequent to the Acquisition Time in connection with this Assignment and Assumption Agreement.

7. **Enurement.** This Assignment and Assumption Agreement shall enure to the benefit of, and shall be binding on, the parties and their respective successors and assigns. This Assignment and Assumption Agreement is not intended and shall not be construed to create any rights in any Person other than the parties and no Person shall have any rights as a third party beneficiary hereunder.

8. **Survival.** The terms of this Assignment and Assumption Agreement shall survive the closing of the transactions contemplated by the Purchase Agreement and the Plan Implementation Date (as defined in the CCAA Plan).


9. **Governing Law and Jurisdiction.** This Assignment and Assumption Agreement and each document contemplated by or delivered under or in connection with this Assignment and Assumption Agreement shall be governed by and interpreted in accordance with the laws of the Province of Ontario, and each of the parties irrevocably attorns to the non-exclusive jurisdiction of the courts of Ontario.

10. **Counterparts.** This Assignment and Assumption Agreement may be executed and delivered in any number of counterparts, each of which when executed and delivered is an original but all of which taken together constitute one and the same instrument. To evidence its execution of an original counterpart of this Assignment and Assumption Agreement, a party may send a copy of its original signature on the execution page hereof to the other parties by facsimile or electronic transmission and such transmissions shall constitute delivery of an executed copy of this Assignment and Assumption Agreement to the receiving parties.

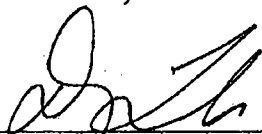
[Remainder of this page intentionally left blank.]

IN WITNESS WHEREOF this Assignment and Assumption Agreement has been executed by the parties as of the date set out above.

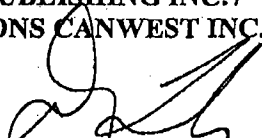
**CANWEST BOOKS INC.**

By:   
Name: Douglas Lamb  
Title: Authorized signatory

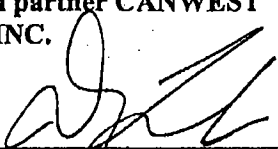
**CANWEST (CANADA) INC.**

By:   
Name: Douglas Lamb  
Title: Authorized signatory

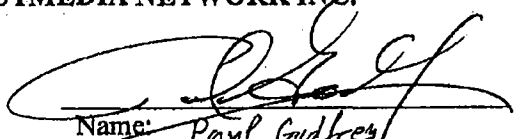
**CANWEST PUBLISHING INC. /  
PUBLICATIONS CANWEST INC.**

By:   
Name: Douglas Lamb  
Title: Authorized signatory

**CANWEST LIMITED PARTNERSHIP /  
CANWEST SOCIÉTÉ EN COMMANDITE  
by its general partner CANWEST  
(CANADA) INC.**

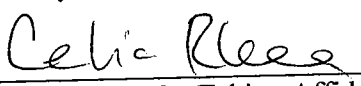
By:   
Name: Douglas Lamb  
Title: Authorized signatory

**POSTMEDIA NETWORK INC.**

By:   
Name: Paul Godfrey  
Title: President and CEO

**D**

This is Exhibit "D" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.

  
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  
*Ch. Barnett*  
*R. Richardson*

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

*Don McKay*  
*L. H. Kent*

717

M-2 (suite)

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

APPENDIX "I"		Signature of	Signature of	Date
Name	Date of termination of employment	employee	witness	
ALARIE, Aimé	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, Gaëtan	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, Marian	31-08-11			
DESJARDINS, Yvon	31-10-19			
DESORMEAUX, Marcel	30-06-01			
DI PAOLO, Erlberto	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. Brassau *[Signature]* 1st APRIL 83

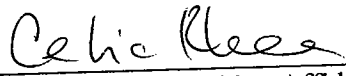
718

M-2 (suite)

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

**E**

This is Exhibit "E" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.



Celtic Kline  
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:

Almé 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:

- a) deletion of Section 4 (Jurisdiction) contained in the 1984-87 collective agreement and all other references to "jurisdiction" in such collective agreement;
- b) jurisdiction is limited to existing Composing Room work performed within the confines of the existing Composing Room;
- c) 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;
- d) only members of the Composing Room bargaining unit shall perform traditional bargaining unit work as described in the 1984-87 collective agreement within the confines of the Composing Room. However, it is understood that work performed by foremen and assistant-foremen, work presently performed by editorial employees in the Composing Room and any other non-bargaining unit work including, but not limited to, janitorial services, building maintenance, and so forth, is excluded from such jurisdiction.

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

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

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

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

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

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

### DEFINITIONS:

Consumer Price Index (C.P.I.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Death of the employee.
2. Voluntary resignation by a regular full-time employee.
3. The date stipulated in Appendix "ii" for each employee regardless of his/her employment status after such date.
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.

**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 day of 9 1987.

THE GAZETTE, A DIV. OF SOUTHAM INC.

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

753

M-2 (suite)

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

## APPENDIX "ii"

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

*R.J. Brogan Calvin Griffith 01/04/87*



## M-2 (suite)

HOGUE, Ernest	30-04-91
HOLFORD, Henry	31-07-93
HOLLOWAY, Horace	30-09-03
HOWELL, Arthur	31-07-06
ILLESCAS, William	31-03-92
JENNER, William	30-09-11
JOWLE, David	31-01-15
KAROVITCH, Morris	31-10-00
KELLY, Ian	30-04-07
KENT, Laurence	31-05-04
KERWIN, Kenneth	30-09-03
KERWIN, Timothy	31-03-99
LACAS, Gilles	31-08-00
LANGLOIS, Jules	31-03-91
LARSEN, Edwin	30-09-10
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, Roland	31-12-93
PERRIN, Roger	30-04-01
PLOUFFE, André	28-02-94
POIRIER, Jean-Yves	30-11-01
POIRIER, Michelle	31-01-00
POWERS, Herbert	31-08-91
QUESNEL, Rhéal	28-02-91
RAMAT, Aurelio	30-09-91
REBETEZ, Pierre	31-05-17
ROSS, Robert	31-05-02
ROUND, George	31-05-95
ROY, Paul	31-12-94
RUSSELL, Carl	31-03-97
SAAD, Antoine	30-04-93
SAMUEL, Brian	31-05-06
SHAND, David	31-03-97
SHIRLOW, Warren	31-08-16
SMEALL, Brian	31-05-17
SNELGROVE, Bruce	31-08-91
ST-DENIS, Pierre	31-07-02
STE-MARIE, Guy	31-03-07
STENHOUSE, David	30-09-20
STIEBEL, John	30-09-13
STIEBEL, Robert	30-06-89
STOCKWELL, Leslie	31-12-07
STREET, John	31-12-02
STRIKE, Donald	30-09-13
SUTAK, John	31-05-93
SZITASI, Edmund	31-01-04
THOMAS, Frederick	31-07-91
THOMSON, Michael	31-08-13
TODD, James	30-06-09
TREMBLAY, Marc	31-07-08
VEITCH, Gary	31-03-13
WARD, Donald	31-05-00
WHELAN, Thomas	30-03-95
WILDING, Peter	31-12-18
WILTSHIRE, Bruce	30-04-93

**F**

This is Exhibit "F" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.

Celia Klean  
A Commissioner for Taking Affidavits

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

Ci-après nommé l'Employeur.

-et-

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

Ci-après nommée le Syndicat.

-et-

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

Ci-après nommés les Plaignants.

GRIEFS NOS:

TG01-145-96-01 ET TG01-145-96-02.

---

DEVANT:

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre unique.

---

MES MARC BENOÎT ET  
RICHARD A. BEAULIEU,  
Procureurs de l'Employeur.

ME PIERRE GRENIER,  
Procureur du Syndicat.

ME ROBERT CÔTÉ,  
Procureur des plaignants.

---

SENTENCE INTÉRIMAIRE

---

**LA PREUVE**

L'arbitre est saisi de deux recours. Le premier est daté du 8 mai 1996:

*« Nous contestons, au nom du syndicat et de chacun des 11 travailleurs, dont les noms apparaissent ci-dessous, le refus de l'employeur de transmettre ses "meilleures offres finales" en réponse aux nôtres en date du 30 avril 1996 ainsi que la position patronale de ne pas reconnaître le caractère obligatoire du processus d'échange des "meilleures offres finales".*

*La présente mésentente est soumise en vertu de la convention collective de travail et de chacune des ententes intervenues le ou vers le 5 mars 1987.*

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

- 1- *Déclare que l'article 2b) et les annexes B-1 et C-1 de la convention collective conclue suite à décision arbitrale de Me Leboeuf ne sont opposables ni au syndicat ni aux plaignants, qu'elles sont nulles et sans effet;*
- 2- *déclare que seules les annexes B et C sont applicables;*
- 3- *ordonne à l'employeur de transmettre, sans délai, au syndicat et aux 11 plaignants ses "dernières offres finales";*
- 4- *rende toute ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties. »*

Le second recours est daté du 4 juin suivant:

*« 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;*

- 2 -

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. »

La preuve s'est ouverte par le dépôt d'une cinquantaine de pièces et une série d'admissions et s'est complétée par le témoignage d'un des plaignants, monsieur Di Paolo. Jusqu'en mai 1982, l'employeur avait environ 200 employés à son service dans la salle de composition. Le 12 novembre 1982, le syndicat, l'employeur et chacun de ces employés encore en poste, dont les 11 plaignants, ont signé autant d'ententes individuelles au même effet. À titre d'exemple, le texte de l'entente conclue entre l'employeur, le syndicat et madame Rita Blondin se lisait ainsi:

- 3 -

**ENTENTE****ENTRE:**

THE GAZETTE, division de Southam Inc., corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 250 ouest, rue Saint-Antoine, Montréal, Québec (ci-après appelée la Compagnie);

**ET:**

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, SECTION LOCALE 145, association de salariés regroupés dans la province de Québec et dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre pour représenter les salariés ci-après mentionnés, et ayant sa principale place d'affaires pour la province de Québec au 627 est, rue Faillon, Montréal, Québec (ci-après appelé le Syndicat):

**ET:**

Aimé Alarie et al, salariés de l'employeur, dont les noms, au nombre de 200, apparaissent en annexe au présent document (ci-après appelés les salariés).

ENTENTE intervenue ce 12 novembre 1982 entre The Gazette, division de Southam Inc., et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, agissant au nom des 200 employés de l'employeur dont les noms figurent à l'Annexe i des présentes, ci-après appelés les salariés.

**I. - APPLICATION** Cette Entente vise les 200 salariés de la salle de composition nommés à l'Annexe i jointe aux présentes. Ces salariés sont couverts par la présente Entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat.

La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de travail, entre l'employeur et le Syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives de travail subséquentes, prendra fin, disparaîtra, sera nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou inapplicable.

**II. - DURÉE DE L'ENTENTE** La présente Entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés mentionnés à l'Annexe i des présentes. Ni l'une ni l'autre des parties ne soulevera les sujets de la présente Entente au cours des négociations futures visant au renouvellement de toute convention collective.

**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 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 évolution du travail présentement accompli ou relevant de la compétence du Syndicat dans les services.

**IV. - PERTE DE PROTECTION** Cette Entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

1. Le décès d'un salarié.
2. La démission volontaire d'un salarié régulier à plein temps.
3. Cessation d'emploi à la date stipulée à l'Annexe i des présentes pour chaque employé.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement définitif ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

**V. - DROIT DE SUITE** Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquemment changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale. Cette Entente sera nulle si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, conformément aux lois en vigueur.

**VI. - MUTATION** Si un salarié est muté à un autre service, il continuera d'être assujéti à la présente Entente. Une telle mutation ne se fera que sur entente des parties, du salarié et, si la convention applicable l'exige, de tout autre syndicat en cause.

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. Ce salarié pourra être muté dans un autre champ de compétence au sein de la Compagnie sur entente entre les parties, le salarié et, si la convention collective l'exige, de tout autre syndicat en cause.



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

Les parties aux présentes consentent à ce que la présente entente soit exécutée en langue anglaise.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15 avril 1983.

s/ The Gazette

...

s/ Le syndicat québécois de l'imprimerie et des communications,  
section locale 145

...

Je, soussignée, étant une des employés visés par l'Entente entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, en date du 12 novembre 1982, déclare avoir lu et compris ladite Entente et, plus particulièrement, que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas. Je consens à être lié par les termes et conditions de cette Entente en tant que partir aux présentes, le tout tel que témoigné par ma signature apposée plus bas:

Appendice "i"

Date de fin d'emploi: 30-04-2013  
s/ Rita Blondin. »

Le 5 mars 1987, l'employeur, le syndicat et chacun des 132 employés de la salle de composition encore à son service ont signé cette nouvelle entente:

« THE GAZETTE, division de Southam Inc., corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 250 ouest, rue Saint-Antoine, Montréal, Québec (ci-après appelée la Compagnie);

ET

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145, association de salariés regroupés dans la province de Québec et dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre pour représenter les salariés ci-après mentionnés, et ayant sa principale place d'affaires pour la province de Québec au 627 est, rue Faillon, Montréal, Québec (ci-après appelée le Syndicat);

ET

Aimé Alarie et al. salariés de la Compagnie, dont les noms apparaissent en annexe au présent document (ci-après appelés les salariés).

### I. - INTENTION

A. Les parties soussignées reconnaissent que l'Article 4 (Compétence) de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat signée le 5 mars 1987 et régissant les parties pour la période du 1er mai 1987 au 30 avril 1990 contient des modifications et changements substantiels et intentionnels à l'Article 4 (Compétence) de la convention collective précédente (1984-87) entre les mêmes parties et plus spécifiquement par de tels modifications et changements, les intentions suivantes:

- a) suppression de l'Article 4 (Compétence) contenu dans la convention collective de 1984-87 et de toutes autres références à "compétence" dans ladite convention collective;
- b) compétence limitée au travail de composition présentement accompli dans les limites actuelles de la Salle de Composition;
- c) la Compagnie peut transférer tout travail, équipement et/ou procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de l'unité de négociation de la Salle de Composition sans violer les termes de l'Article 4 (Compétence) et donc libre de toutes réclamations en matière de compétence;
- d) seuls les membres de l'unité de négociation de la Salle de Composition accompliront le travail traditionnel de l'unité de négociation tel que décrit dans la convention collective de 1984-87, dans les limites de la Salle de Composition. Cependant, il est entendu que le travail accompli par les contremaîtres et contremaîtres-adjoints, le travail présentement accompli par les employés de la Rédaction dans la Salle de Composition et tout autre travail ne relevant pas de l'unité de négociation tels que les services de conciergerie, l'entretien des édifices, etc. sont exclus dudit champ de compétence.

B. Tant et aussi longtemps que les accords et ententes ci-dessus mentionnés, de même que les termes généraux de la présente entente auront application pleine et entière, la Compagnie consent à maintenir, tel que décrit à l'Article V de la présente entente, le standard de vie des employés de la Salle de Composition qui sont parties à la présente entente et qui rencontrent les conditions de l'Article II, APPLICATION, de la présente entente.

### II. - APPLICATION

Cette entente vise tous les employés de la Salle de Composition (et ceux mutés au Service de l'Expédition) au 5 mars 1987 qui ont signé l'entente et qui ont également signé l'entente précédente (Sécurité d'emploi - Changements technologiques) et dont les noms apparaissent à l'Annexe "ü" jointe aux présentes. Ces employés sont couverts par la présente entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat. L'entente s'appliquera aux employés mutés seulement lorsque de tels employés travaillent à la Salle de Composition.

La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où la convention collective de travail, entre l'Employeur et le Syndicat susmentionnés, ou dans les conventions collectives de travail subsé-

quentes, prendra fin, disparaîtra, sera nulle et, 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. Sous réserve des Articles V et X ci-après, ni l'une ni l'autre des parties ne soulevera les sujets de la présente entente au cours de négociations futures visant le renouvellement de toute convention collective.

### IV. - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Tous les termes et conditions de "Sécurité d'emploi et excédent de main-d'oeuvre" (Article 25 et Lettres d'Entente, re: Avis d'Excédent de Main-d'oeuvre et Excédents de Main-d'oeuvre) de la convention collective de 1987-90 seront maintenus à moins d'entente mutuelle entre la Compagnie et les représentants de ses employés.

### V. - FORMULE DU COÛT DE LA VIE

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

#### DÉFINITIONS:

Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.)

Re: Statistiques-Canada, 1981: 100, région de Montréal)

- a: I.P.C. à la fin de la période (31 mars de chaque année)
- b: I.P.C. au début de la première période de référence (1er avril 1986)
- c: Taux de salaire horaire en vigueur pour la durée de la présente entente: \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement)

Formule:  $\frac{(a - b)}{b} \times c = \text{Ajustement du coût de la vie}$

Ajustement au coût de la vie - \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement) = Taux horaire pour la période.

Cet ajustement des salaires sera effectué une fois l'an, le taux horaire pour la période étant effectif à compter du 1er juillet de chaque année.

Dans l'éventualité où l'année de référence de l'I.P.C. (1981:100) soit modifiée, il est entendu que la formule sera ajustée en conséquence par entente mutuelle.

Il est également entendu qu'advenant la discontinuité par Statistiques-Canada des données de l'I.P.C. requises pour la formule, une formule alternative et équivalente sera adoptée par entente mutuelle entre les parties.

### VI. - PERTE DE PROTECTION

Cette entente ne cessera de s'appliquer à un salarié qu'à pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

1. Le décès du salarié.

2. La démission volontaire du salarié régulier à plein temps.
3. La date stipulée à l'Annexe "ii" pour chaque employé indépendamment du statut dudit employé auprès de la Compagnie après cette date.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

#### VII. - DROIT DE SUITE

Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquemment changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale.

Cette Entente sera nulle si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145 conformément aux lois de la province de Québec en vigueur.

#### VIII. - MUTATION

Dans le cas d'une mutation volontaire à un autre service, l'employé sera assujéti aux termes de la convention collective applicable à cet autre service, s'il y a lieu, ou à tous autres termes acceptés par les parties.

Cependant, si un employé travaillant hors de la Salle de Composition par suite d'une mutation, est mis à pied de cet autre champ de compétence suite à l'application de dispositions relatives à l'ancienneté ou de toute autre disposition, ledit employé sera réintégré à la Salle de Composition avec la priorité qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre d'employé régulier à plein temps au service de la Compagnie, et sera, à nouveau assujéti aux termes de la présente entente.

#### IX. - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans l'éventualité d'une mésentente quant à l'interprétation, l'application, et/ou violation alléguée de la présente entente, l'affaire en question sera jugée comme étant un grief et sera soumise et réglée de la façon prévue aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat qui est en vigueur au moment où le grief est déposé. Les parties reconnaissent que la décision de l'arbitre sera finale et obligatoire.

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 "ii" peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par le Code du Travail du Québec.

**X. - AMENDEMENTS**

Les parties reconnaissent que toutes les provisions de la présente entente constituent des termes et conditions essentiels nécessaires à la validité de l'entente.

Par conséquent, si une disposition quelconque de la présente entente, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par tout tribunal de juridiction compétente ou par législation, la Compagnie et le Syndicat consentent à se rencontrer immédiatement dans le but de conclure une entente amendée obligatoire pour toutes les parties. Il est entendu, en principe, que les éléments essentiels de l'entente seront maintenus par le biais de formules amendées, de dispositions équivalentes ou par toute autre entente conclue par les parties dans leurs négociations.

Si, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant une telle décision d'un tribunal ou par législation tel que mentionné ci-dessus les parties ne peuvent conclure une telle entente amendée, les parties consentent à ce que les provisions de la présente entente et de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out tel que prévu par l'Article 107 du Code du Travail du Québec ou, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que prévu par la section suivante de la présente entente.

**XI. - RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS**

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

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

Dans une convention collective conclue cette même journée du 5 mars 1987.

les parties se sont entendues sur cette annexe "C":

« Les parties s'entendent à reproduire ci-dessous le texte d'une entente intervenue entre elles le 5<sup>ème</sup> jour de mars 1987. Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective sans pour autant affecter ses effets civils au-delà de la convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est de leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions qui y sont contenus nonobstant l'expiration de la présente convention collective. »

Suivait, intégré dans cette convention, le texte de l'entente ci-haut.

La convention a été renouvelée le 5 septembre 1990 pour valoir du 1<sup>er</sup> mai 1990 au 30 avril 1993. Son article 2 prévoyait:

« ARTICLE 2 Durée de la Convention collective

(a) La présente Convention prend effet le 1<sup>er</sup> mai 1990 et expire le 30 avril 1993.

(b) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations visant à établir une nouvelle convention qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1993.

Dans les deux (2) semaines qui précède l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'échange de "Meilleures offres finales", les deux parties devant s'exécuter simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour toutes les parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

Les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que décrit au paragraphe ci-dessus. »

Outre l'annexe "B" de la convention précédente devenue l'annexe "C" de cette nouvelle convention, la lettre d'entente du 12 novembre 1982 y a été intégrée comme annexe "B":

*« Les parties s'entendent à reproduire ci-dessous le texte d'une entente intervenue entre elles le 12ième jour de novembre 1982.*

*Cette entente fait partie intégrante de la présente Convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la Convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est de leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la présente Convention collective. »*

Le personnel de la salle de composition n'avait cessé de baisser, de 1982 à 1987. Quand un employé offrait sa démission, il n'était pas remplacé et la direction en profitait pour accélérer l'introduction de la nouvelle technologie. De 1987 à 1993, cette diminution s'est poursuivie non seulement à cause de l'attrition mais aussi du transfert de plusieurs employés dans d'autres services de l'entreprise. Le 1<sup>er</sup> avril 1992, monsieur Perks, l'éditeur, a adressé cette lettre à monsieur Kent, le délégué-en-chef de la salle de composition:

*« As you are aware, The Gazette, a Division of Southam Inc. and your union are bound by a collective agreement for the period May 1, 1990 to April 30, 1993 for Composing Room employees.*

*The collective agreement, together with its appendices and schedules was concluded in an economic and operational context for which the contractual regime created by the parties seemed appropriate. It was then contemplated that those conditions would continue to prevail. Unfortunately, this has not been the case as we now find ourselves struggling through a recession. The Gazette has not been unaffected; quite the contrary. Strong measures must now be taken to ensure the continued health and ultimately the very existence of the newspaper.*

*Negotiations leading to the renewal of the collective agreement will formally begin in late 1992 or early 1993. Please be advised that it is the Company's intention to then bargain changes to the current collective agreement and particularly appendices "B" and "C". Our view is that the undertaking by both parties not to bargain the subject matter of those appendices in future negotiations is contrary to the provisions of the Quebec Labour Code. In addition, the Company does not intend to be bound by Section 2 (b) of the collective agreement requiring that future disputes be submitted to final and binding arbitration. This Section is indefensible in law in that it negates the right to strike and or lock-out as a legitimate feature of the collective bargaining process.*

*The purpose of the present letter is to notify you of the Company's intentions in useful time to allow you to better prepare for contract*

negotiations. Also, we invite your response to the present letter so that there is no misunderstanding regarding our respective legal positions. Finally, we remain willing and available to discuss this entire subject with our commencing at your earliest convenience. It is of course our intention and purpose to do what is best for The Gazette and its employees. »

À la même date, monsieur Perks a affiché cette note à l'intention du personnel:

« I have written today to the Communications Workers of America to advise them that we intend to attempt to renegotiate at the bargaining table the job and wage guarantees contained in our Composing Room collective agreement with their union, Le Syndicat québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145. I fully understand that this agreement states that these matters cannot be bargained and that in any event all contract disputes are to be submitted to final and binding arbitration. However, we have legal advice to the effect that these restrictions on collective bargaining and the right to strike or lock-out probably violate Quebec's labour laws in such a fundamental way as to make the whole collective agreement illegal. The legal reasons for this are somewhat technical, complicated and legalistic. The Human Resources Department will be pleased to provide the details to the interested employees.

Unless we can resolve these issues, it is our present intention to proceed before the Courts to have the agreement set aside and these matters clarified. Since the agreement expires on May 1, 1993, this application will be made in January, 1993 so that both sides will know where they stand. I am advising the Union now of the problem rather than waiting to ambush them in Court. It is my intention that this rather lengthy notice period be used to attempt to work through a resolution with the Union, and, to the extent the Union permits, with the employees directly affected.

The advice we have is that the current contract may be set aside in its entirety. This would mean that our employees will have to start from scratch to negotiate a new contract. If this is what happens, The Gazette will certainly do everything in its power to reach a new contract which fairly recognizes both the history behind the current contract and the realities of the present economic environment.

The current composing room contract runs from May 1, 1990, shortly after I became publisher. The job security clauses were introduced in a contract signed November 12, 1982 and the salary guarantees into an amendment to a subsequent contract signed March 5, 1987. It seems to me that the first question most of us would think of is "why is The Gazette now preparing to move to attempt to have the courts set aside a contract which we signed and renewed twice, substantially in its present form?"

Two reasons: the first is simple. If the contract is, in fact, illegal, then all of the parties (employees, employer, union) are in a untenable position which needs to be resolved. The second is potentially related to the medium to long term survival of The Gazette as a high quality, financially independent daily newspaper. Without preempting



- 13 -

*discussions which we hope to have and negotiations which we sooner or later most certainly will be having, there isn't much more I can say.*

*The Gazette isn't broke and doesn't intend to be. I continue to believe strongly that one of our principal commitments as a business should be to try to preserve jobs. Given the present recession together with current political uncertainties and the severe economic damage they have already done, which will inevitably haunt Montreal for years to come, staying afloat and saving jobs is not easy. It requires unusual and aggressive measures. »*

Le 16 avril, monsieur Perks a clarifié sa position en affichant cette note dans la salle de composition:

*« I would like to clarify The Gazette's position on a couple of matters arising from my April 1, 1992 letter about the composing room contract.*

*First, let me tell you that The Gazette respects the personal job guarantees given to you by the company in 1982 and 1987 and would like to assure you of our desire to keep them in place. It is in this spirit and in light of the difficult economic realities facing The Gazette, that we must look at the contracts again to find ways to meet these undertakings responsibly.*

*The company will honor its commitments and responsibilities to all stakeholders: employees, customers and shareholders. The Gazette is facing one of the greatest threats in its long history, however, and we have an obligation to review all potential opportunities to improve the health of The Gazette and ensure its survival.*

*Second, we sincerely hope that the legal challenge to some aspects of the contract, as outlined in my letter, will not be necessary. The Gazette strongly prefers that the various parties get together and seek solutions co-operatively without the expense and uncertainty of lengthy court proceedings.*

*I trust these explanations clarify The Gazette's position for you. If there are any more questions, we will try to respond to them as best we can.*

*We have a common interest in ensuring the long-term growth of The Gazette as a secure and satisfying place to work. We look forward to working collaboratively to make sure we are successful as a newspaper, as a business and as an employer. »*

Le 17 avril, monsieur McKay, le représentant syndical responsable du dossier, a répondu à monsieur Perks:

*« Our Union has carefully studied you letters of April 1st 1992 to Mr. Larry Kent and to Gazette employees and discussed your intentions with our lawyers and at the unit's annual meeting yesterday.*

*We remain confident that our agreements are legal and binding and that it will cost you millions of wasted dollars to try to prove otherwise. It truly is unfortunate that current Gazette management has abandoned common sense and good faith labour relations in the Composing Room and continues to paint itself into a corner.*

*We do not see the point in "discussing" or "negotiating" this matter with the Company as suggested in your letters and by various management representatives. You have shamelessly told us that you are trying to renege on what the Company has already agreed to - what credibility can that possibly leave you with regards to any future agreements?*

*As one of the Gazette's financial columnists eloquently put it on April 14 with reference to the Quebec civil service contracts: "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".*

*We'll see you in court. »*

Le 23 avril 1993, monsieur Perks a adressé cette note de service au personnel de la salle de composition concernant la réorganisation de cette unité:

*« Je rencontrais tous les employés disponibles de la salle de composition cet après-midi en compagnie de la direction de The Gazette.*

*Le but de cette rencontre était d'expliquer à ces employés le contenu de l'offre d'entente déposée la semaine dernière par The Gazette à la table des négociations avec la section locale 145 du Syndicat québécois de l'industrie et des communications en ce qui a trait au renouvellement de la convention collective de la salle de composition. Nous voulions aussi décrire les différents choix offerts tant à la direction de The Gazette qu'à chaque employé de la salle de composition au cas où nous ne pourrions en venir à une entente satisfaisante avec la section locale 145.*

*Notre position de négociation est simple: nous reconfirmons les garanties d'emploi existantes jusqu'à l'âge de 65 ans avec salaire pleinement indexé, mais cette garantie est donnée à chaque personne plutôt que collectivement à tous les typographes. Cette condition est consentie sur la base d'un travail fourni par l'entreprise, dans tout secteur de The Gazette, et pour trente-cinq heures, cinq jours par semaine. (Présentement, ces salaires varient de 1 043 à 1 063\$ plus avantages pour une semaine de quatre jours et de trente ou trente-deux heures par semaine).*

*Avant le 17 mai, The Gazette offrira à un bon nombre de membres syndiqués des postes spécifiques à l'extérieur de l'actuelle salle de composition et ce, selon leurs qualifications ou leur capacité de se recycler. Le reste se verront offrir des postes au sein du syndicat de la*

salle de composition selon les nouveaux règlements de travail proposés dans l'offre de règlement.

Si nous ne parvenions pas à en venir à une entente satisfaisante sur cette base, il se peut que nous n'ayons pas d'autre choix que de fermer la salle de composition du syndicat.

Le fait de réduire nos coûts fixes est une nécessité absolue pour le journal si nous voulons avoir une chance de revenir à un niveau plus acceptable de rentabilité.

De très importants programmes de réduction des coûts ont été mis en place dans tous les autres secteurs de notre entreprise, et ce largement sur base volontaire ou, à tout le moins, avec un certain degré de collaboration. La seule exception à ces programmes s'est produite dans la salle de composition, et le temps est venu de s'occuper des coûts élevés et dans une certaine proportion, superflus, dans ce secteur. Mais nous voulons ce faire de façon équitable et généreuse, ce qui est très clair dans l'offre de règlement que nous avons déposée la semaine dernière.

Des copies des notes préparées pour ma rencontre avec les employés de la salle de composition sont disponibles sur demande auprès de mon bureau. Je continuerai à vous garder tous et toutes au courant de tous nouveaux développements au moment où nous commençons à nous mesurer à la tâche de replacer The Gazette sur la voie d'une reprise économique. »

L'employeur, le 6 mai 1993, a adressé ses meilleures offres finales au syndicat.

Les clauses ici pertinentes étaient le sous-paragraph 2 b) et les annexes "B-1" et "C-1":

« SECTION 2 (b) 2nd paragraph to read: "Within the two (2) weeks preceding acquiring the right to strike or lock-out, including the acquisition of such right through the operation of Article X of the agreement included in Appendix "C" of the present collective agreement, the parties may agree to exchange "Last final best offers" and 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 acquired, 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 agree to modify as follows the terms and conditions of Appendix "B" which is an agreement originally entered into between them the 12th day of November 1982.

The current agreement along with the present amendment shall be the only legal text, replacing all previous agreement(s) made on related matters.

#### VI. -- JOBS TRANSFERS. --

1st paragraph to read: "The parties recognize the necessity for the Company to assign work as it sees fit in accordance with the business requirements it determines and to transfer employees accordingly to positions in other departments. It is understood that such transfers shall be offered first in order of priority to employees judged by the Company to have the necessary competence and qualifications to meet its needs and requirements. Should there be no volunteers, the Company shall have the right to assign employees according to the same principles in reverse order of priority. Transfers shall be made to positions appropriate to the skills, education and experience of the transferee."

4th paragraph to read: "The Company may also transfer any employee so laid off to a further jurisdiction within the Company."

...

#### APPENDIX "C-1"

The parties agree to modify as follows the terms and conditions of Appendix "C" which is an agreement originally entered into between them the 5th day of March 1987.

The current agreement along with the present amendment shall be the only legal text, replacing all previous agreement(s) made on related matters.

#### I. INTENT -

paragraph d) to read: "work performed by foremen and assistant-foremen, work presently performed by editorial employees in the Composing Room and any other Composing Room work assigned by the Company to others excluded from the bargaining unit, is excluded from such jurisdiction and also free from jurisdictional claims."

#### V. COST OF LIVING FORMULA:

c: Prevailing hourly rate of pay to read: "22.86/hr"

#### VIII. JOB TRANSFERS -

To read: "In the case of a transfer to another department, the employee will be subject to the provisions of the collective agreement in that department, if any. 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."

XI. RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND SETTLEMENT OF DISPUTES -

*2nd paragraph to read: "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, the parties may agree to 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, the parties may submit the disagreement to an arbitrator selected..." No change to the rest of the paragraph. »*

Le 10 mai 1993, monsieur Tremblay, le directeur des communications, s'est adressé aux employés de la salle de composition:

*« As you know, negotiations have now broken off at the bargaining table and the contract expires one week from today.*

*Since the Union posted a copy of both The Gazette's and your Union's "last final best offers", you are now in a good position to draw your own conclusions and pass your own personal judgement as to what has - or has not - been happening at the bargaining table.*

*Your Union's offer proposes only six amendments to the expiring contract. In our opinion, these proposals completely fail to address any of the fundamental issues that should be of concern not only to you but to all Gazette employees.*

*In addition, you will see that in its last final best offer, the Union itself does recognize that "changing conditions at The Gazette require ongoing evolution of production processes...". In the next sentence, it also recognizes that "economic realities in the newspaper industry of the 1990's require cost-efficient production processes". We raised these points in April, 1992 and have tried to talk about them ever since. The Gazette will not sign up for another three years based only on "let's talk". Experience suggests that would be futile.*

*This negotiation has to do with nothing less than the future of The Gazette; hence the future of your own jobs. Throughout the process, we have made very serious efforts to attempt to make your bargaining committee negotiate basic realities that everyone else seems to recognize, whether they work at The Gazette or they simply purchase and read our newspaper.*

*As in any other organization, when your revenues are down, you must reduce your costs. That is a simple, straightforward reality. And it is not going to change or go away just because someone refuses to deal with it.*

*Yet, that is precisely the attitude your bargaining committee has taken at the bargaining table. Other than proposing union name changes*

and adding the departure dates of retired employees in the contract, nothing, unless we sign first!

So, after nine days of negotiations, and seven days with a conciliator, the best thing your Union could come up with is a powerless committee, which is no immediate solution whatsoever to addressing our severe financial problems, but a great way to sweep the Composing Room problems under the carpet.

Well, as Dave Perks said to you at the April 23rd meeting in the Composing Room, the status quo is not acceptable to The Gazette.

I strongly urge you to read The Gazette's "last final best offer", currently posted on Composing Room boards. Do it soon, before your options as a Gazette Compositor start running out. These options were clearly spelled out in Dave Perks' April 23rd speech, a transcript of which was mailed to you. The issues we are faced with are certainly serious, but they are not difficult to understand:

1. The Company is seeking the flexibility to transfer some compositors to other Gazette departments, where they can be best employed, and to reassign work according to real needs.
2. The Gazette believes that normal working conditions that apply to other Gazette employees should also apply in the Composing Room: this has nothing to do with unilaterally and forcefully taking away from you some sacro-saint acquired "rights"; it has everything to do with still providing Composing Room employees with some of the best working conditions you will find in any good quality job, if you are lucky enough to find one.
3. Your right to "book-off" would be replaced by a policy of leaves of absence and no requests would be withheld unduly.

Even if you find these proposals hard to swallow despite the tough times we are going through, you should still consider other clauses in our offer. Your bargaining committee studied these for a whole fifteen minutes before flatly rejecting them:

1. Your job security to age 65 is guaranteed, against technological changes and against reduction in volume.
2. Your salary and inflation protection clause are also guaranteed to age 65.
3. If you chose to go back to school, you can enrol in a program for up to three years and still collect 65% of your salary, with the guarantee of 1 year of employment at The Gazette at full salary when you graduate.
4. You can apply for a Buy-Out program that pays up to 18 months of salary upon resignation from The Gazette.
5. You can accept a reduced work week schedule, where you would collect your regular rate of pay for days actually worked and at one third of that rate for days when you are scheduled not to work, whereas you are currently taking those days booked off without pay.

Quite frankly, with the current state of the economy being what it is and job prospects being what they are, we felt it was reasonable to expect that our offer deserved more consideration.

Again, ignoring reality will not make reality change.

It is time to get real. Time to recognize a fair and generous offer when you see one. A lot of options expire soon. If there is no satisfactory agreement reached by May 16th, we will not continue to operate the Composing Room. You have all been made aware of the changes that are needed in the Composing Room and you know what options you still have. But time is running out.

Our legal opinion at this point states that after May 16, legal procedures required to settle this dispute could take several months, with no legal recourse available to shorten this process.

If you decide to let that deadline pass and do nothing, that is your right. If you are not sure what to do, if you have questions or need clarification on the current situation affecting you, if you would like to discuss this, individually or in a meeting, please feel free to contact me and/or any of our managers. Remember, the contract expires at midnight next Sunday evening. »

Le 11 mai 1993, monsieur Perks a adressé cette nouvelle note au même personnel concernant l'état des négociations à la salle de composition:

« Last week (May 6th), The Gazette and the Union representing some 70 Composing Room employees exchanged "last best final offers" for the renewal of the contract which expires this Sunday at midnight.

In our view, the Union's final offer proposes no meaningful changes to the expiring contract, while The Gazette wants more flexibility in the assignment of composing work and seeks to extend to the Composing Room employees general working conditions that are already in force in most other Gazette departments.

We believe our offer is fair and reasonable: we reconfirm the existing guarantees of employment until age sixty-five at fully indexed wages, but to individuals rather than to the composers collectively. This provision would be on the basis of thirty-five hours, five-day weeks working at jobs provided by the Company in any area within The Gazette.

Prior to May 17th, The Gazette will offer jobs outside the present Composing Room to many members of the union, based on their qualifications or their capacity to be retrained. The rest will be offered jobs in the union Composing Room under the new work rules proposed in the settlement offer once a new contract is negotiated.

It should be noted that The Gazette tabled its "last final best offer" under protest: the Company's firm position is that the provisions in the contract regulating the arbitration process go against the Labour Code and are therefore illegal. The Gazette will spare no effort, should it become necessary, to defend this position.

*Should we fail to reach a satisfactory agreement with the Composing Room Union by the time the contract expires, there will be few other options left other than closing the 4th floor Composing Room . All Composing Room employees were advised of this possibility verbally and in writing two weeks ago.*

*I am meeting with representatives of our other unions on May 12th. Following this meeting, I expect to issue two additional internal memoranda: one dealing with the economic realities which are driving our bargaining position; and, a second dealing with the procedures to be followed by all non-composing room employees in the event of a strike or lock-out. »*

L'employeur a décrété un lock-out le 17 mai 1993. Pour dénouer l'impasse dans laquelle elles se trouvaient suite à l'échec des négociations du renouvellement d'une convention collective, les parties se sont entendues pour soumettre le différend à l'arbitrage de Me Raymond Leboeuf. Avant de rendre une décision finale imposant une nouvelle convention collective, l'arbitre Leboeuf a eu à résoudre différents problèmes de parcours. Le 14 mai 1993, le syndicat avait déposé ce grief:

*« Nature du grief: Non-respect de la procédure de renouvellement de la convention collective et menace de lock-out contrairement aux engagements pris au sein de la convention collective.*

*Règlement requis: Ordonner à l'Employeur de maintenir l'emploi et les conditions de travail actuelles, i.e. celles prévues à la convention et ce, tant et aussi longtemps qu'une convention collective ne sera pas renégociée ou décidée par décision arbitrale. »*

Le 18 novembre suivant, l'arbitre Leboeuf a rejeté ce grief pour ces motifs:

*« Donc, limitation de l'exercice du droit de grève ou de lock-out selon le Syndicat alors que, selon l'Employeur, l'exercice du droit de grève ou de lock-out, une fois ce droit acquis, peut se faire sans entrave jusqu'à la décision arbitrale.*

*En ce qui nous concerne, 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.*

*Au risque de nous répéter, ajoutons que seuls le législateur et/ou les parties d'un commun accord peuvent en réglementer l'exercice.*

*Toutefois, une partie, seule, ne peut unilatéralement dépouiller l'autre de l'exercice de ce droit.*



*Or, c'est ce qui se produirait si nous retenions l'interprétation que fait le Syndicat du texte controversé.*

*En effet, cela signifierait que, par le seul fait de sa décision unilatérale de porter le différend à l'arbitrage, le Syndicat priverait l'Employeur de son droit au lock-out et ce, sans que ce dernier n'y ait jamais renoncé.*

*Car, en fait et selon nous, le fait pour les parties d'accepter que l'une ou l'autre puisse lui imposer le processus exceptionnel d'arbitrage que prévoit le second alinéa du paragraphe b) de l'article 2, n'implique pas autre chose que cela et ne comporte certes pas une renonciation explicite ou non au droit de grève ou de lock-out.*

*Ce droit existe donc toujours, même à l'intérieur du processus dont s'agit.*

*Un autre motif, celui-là basé sur les règles d'interprétation, nous amène à donner le même sens au texte peu clair, nous en convenons, de l'alinéa 3 du paragraphe b) de l'article 2.*

*Lorsque des parties conviennent du texte d'un article de leur convention, elles sont censées avoir utilisé le vocabulaire qui traduit bien leur volonté.*

*Or, si les parties avaient souhaité qu'en cas d'arbitrage, le droit à la grève ou au lock-out soit suspendu ou ne puisse être exercé, elles l'auraient écrit clairement en se servant, par exemple, du langage clair à cet effet de l'article 58 du Code dont elles n'ignoraient certes pas l'existence.*

*Elles ont malheureusement convenu d'un langage ambigu et, en pareil cas, l'interprétation qu'il faut en faire doit plutôt favoriser l'exercice d'un droit que limiter ou suspendre celui-ci.*

*Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, nous nous devons de rejeter le grief. »*

Le 18 août 1994, l'arbitre Leboeuf a rendu une sentence disposant du fond de l'affaire en décidant de retenir et de les intégrer à une nouvelle convention collective ce qu'il a considéré comme "les meilleures offres finales":

*« Voici maintenant nos conclusions:*

*- quant aux clauses à incidences monétaires*

*Les restrictions proposées dans les "meilleures offres finales" patronales sont justifiées par la preuve économique qui en a été faite et sont marquées au sceau de l'équité.*

*Les "meilleures offres finales" du Syndicat proposent un statu quo qui s'avère irréaliste dans les circonstances et y faire droit aurait pour effet de créer deux classes d'employés à la Gazette.*

Il y a donc lieu de retenir sur ce point les "meilleures offres finales" de l'Employeur qui seroent mieux, à notre avis, les intérêts supérieurs de l'entreprise tels que nous les avons définis plus haut.

...

- quant à la question de la mobilité de la main-d'oeuvre

Les "meilleures offres finales" patronales permettent de dénouer sans plus de délai l'impasse qui dure depuis trois ans et rend ainsi inopérante une partie de l'entente de 1982.

L'Employeur a balisé son droit de décider désormais unilatéralement des mutations et, l'essentiel quant à nous, la sécurité d'emploi existante n'est pas compromise.

Les "meilleures offres finales" du Syndicat font que l'impasse perdure.

Le mécanisme proposé pour la dénouer ne présente aucune garantie qu'il débouchera sur un règlement avant l'expiration de la convention collective le 30 avril 1996.

Bien que nous jugions imparfaites les deux solutions, nous considérons que les "meilleures offres finales" de l'Employeur doivent être retenues parce qu'elles seules assurent le dénouement de l'impasse: ce qui ne peut que favoriser les intérêts supérieurs de l'entreprise, tels que définis plus haut.

Compte tenu de ces conclusions et, conformément à la juridiction que nous confère le paragraphe b) de l'article 2 de la convention collective expirée le 30 avril 1993, nous retenons donc, dans leur totalité, les "meilleures offres finales" de l'Employeur qui deviennent ainsi partie intégrante de la convention collective qui liera les parties jusqu'au 30 avril 1996. »

La convention collective imposée par l'arbitre Leboeuf a donc intégré le sous-paragraphe 2(b) et les annexes "B-1" et "C-1" des "meilleures offres finales" de l'employeur proposées le 6 mai 1993:

« Article 2 (b) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations pour une nouvelle convention qui entrera en vigueur le 1er mai 1996.

Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition de tels droits par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour échanger des "Meilleures offres finales", et le feront, le cas échéant, simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, les parties peuvent

soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

Les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que décrit au paragraphe ci-dessus.

...

#### ANNEXE "B-1"

Les parties acceptent de modifier tel que ci-dessous spécifié les termes et conditions de l'Annexe "B", laquelle est une entente originalement conclue entre les parties le 12 novembre 1982.

L'entente actuelle, de même que le présent amendement seront considérés comme le seul texte légal, remplaçant toute(s) entente(s) précédemment conclue(s) en ces matières.

#### VI. -- MUTATION. --

Lire au 1er paragraphe: "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 conséquemment, 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."

Lire au 4ième paragraphe: "La Compagnie peut également transférer tout employé ainsi mis-à-pied à un autre champ de compétence à l'intérieur de la Compagnie."

...

#### ANNEXE "C-1"

Les parties acceptent de modifier tel que ci-dessous spécifié les termes et conditions de l'Annexe "C", laquelle est une entente originalement conclue entre les parties le 5ième jour de mars 1987.

L'entente actuelle, de même que le présent amendement seront considérés comme le seul texte légal, remplaçant toute(s) entente(s) précédemment conclue(s) en ces matières.

#### I. INTENTION -

paragraphe d), lire: "le travail accompli par les contremaîtres et contremaîtres-adjoints, le travail présentement accompli par les employés de la Rédaction dans la Salle de Composition et tout autre travail de la Salle de Composition assigné à d'autres exclus de l'unité de négociation, est exclus de telle juridiction et donc libre de toute réclamation juridictionnelle."

**V. FORMULE DU COÛT DE LA VIE:**

*Lire: "Dans le cas d'une mutation à un autre service, l'employé sera assujéti aux termes de la convention collective applicables à cet autre service, s'il y a lieu. Cependant, si un employé travaillant hors de la Salle de Composition par suite d'une mutation, est mis à pied de cet autre champ de compétence suite à l'application de dispositions relatives à l'ancienneté ou de toute autre disposition, ledit employé sera réintégré à la Salle de Composition avec la priorité qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre d'employé régulier à plein temps au service de la Compagnie, et sera, à nouveau, assujéti aux termes de la présente entente."*

**XI. RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS -**

*2ième paragraphe, lire: "Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour échanger des "Meilleures offres finales", et le feront simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, les parties peuvent soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné ...". Le reste du paragraphe demeure inchangé. >*

Le 24 août 1994, les parties ont signé cette lettre d'entente:

*« The parties agree as follows:*

- 1. To give effect to the arbitration award rendered by Me Raymond Leboeuf on August 18th, 1994, they will execute in French and in English a collective agreement containing the terms and conditions of the said award;*
- 2. In order to expedite the reinstatement of members of the bargaining unit to the Company's payroll, the parties agree to sign the English version of the collective agreement on August 24th, 1994;*
- 3. The Gazette will proceed without delay to have the collective agreement translated into French. As soon as the translation is available, which is expected to be approximately two weeks from the signature of the present agreement, the parties will meet forthwith for the purposes of signing the collective agreement in French and thereafter proceed to file it in accordance with the requirements of the Quebec Labour Code;*
- 4. The parties recognize that the execution of the English version of the collective agreement is an interim measure only, with no legal and binding effect, and recognize the need to sign a collective agreement in French containing the terms and conditions of the arbitration award of August 18th, 1994.*

- 25 -

AND THE PARTIES HAVE SIGNED in Montreal, this 24th day of August 1994. »

Lorsque l'employeur a mis fin au lock-out, le 24 août 1994, le nombre des employés de la salle de composition était réduit à 62. À cette date, monsieur Tremblay, le directeur des communications, a adressé cette lettre à tous et chacun de ces employés:

*« As you know arbitrator Raymond Leboeuf has recently issued his award regarding the composing room collective agreement.*

*The Company's representatives and legal advisers are reviewing the decision and its implications on our operations.*

*We intend to meet with your union representatives as soon as possible in order to sign the new collective agreement, and as soon as that is done you will once again become an active employee of The Gazette and be entitled to your regular salary and benefits. Your salary will then be deposited in your bank account as previously authorized and the details will be mailed to you.*

*However, until further notice, your presence at work will not be required, although we expect that you will remain available during normal business hours in order for us to advise you rapidly of any modification to this situation.*

*You must inform us in advance and in writing of any period of time for which you will be unavailable for work and of any change in addresses and/or phone numbers.*

*For further information, please contact the undersigned at 987-2206.»*

Le 14 septembre suivant, monsieur Tremblay leur a adressé cette nouvelle proposition:

*« Our representatives met with your negotiation committee on August 24th to sign an English version of the new collective agreement and to arrange for you to be reinstated onto the Company's payroll effective August 25th. The formal collective agreement should be signed, in French, within the next two weeks and filed with the Bureau du Commissaire General du Travail in accordance with the Labour Code.*

*After carefully reviewing Mr. Leboeuf's decision, and the current state of our operations, we have concluded that we do not have any position available for composers now or in the foreseeable future.*

*That being so, our preferred option is to offer financial termination packages. We are confident that the vast majority of the composers*

would be interested by financial settlements and would wish to take advantage of the following offer:

The higher of:

\$15,000 per remaining year of service until the end of your contractual termination date of employment (as provided in the collective agreement), up to a maximum of \$150,000 per employee.

Or, A lump sum payment on separation equal to the sum of your total wages (\$1,047/week) until the expiration of the current collective agreement or until the end of your contractual termination date of employment, whichever comes first.

To the above, the Company will also add a one-time payment equal to what would normally be our contribution to the Welfare Plan.

Applied to your personal situation, the above formula represents: \$152,035.

Should you be interested in accepting this offer, you must contact us before September 30th, 1994. After such date, the individual buy-out offers will be reduced by \$10,000 each month (October 31st: \$140,00, November 30th: \$ 130,00, etc.) for the next 15 months after the September 1994 introduction.

Your other alternative is to remain on payroll until expiration of the collective agreement, at your \$1,047 weekly salary. However, we are of the opinion that after reflection the buy-out offer will be seen to be more beneficial for most composers.

Should you want to shelter part of the above offered lump sum, you may be interested to know that \$3,500 per year of service prior to 1989 can be turned into a R.R.S.P. if you were not a member of the Company Pension Plan (reduced to \$2,000 if you were a member of the Plan), along with \$2,000 per year of service for each year worked after 1989.

A financial counselling session with a professional consultant firm will be organized by the Company within the next ten (10) days on the above and related matters. Please register now for the session by calling one of the numbers listed below.

The Company has two (2) conditions for the above offer to be implemented:

1. We need a minimum of 45 composers to take advantage of the buy-out;
2. The Union must agree to desist from any outstanding and/or further litigation concerning The Gazette.

This is, in our opinion, the best severance offer ever made by The Gazette to its composers. Should a better one arise within the next eighteen (18) months, it will also be extended to those composers leaving under the present offer.

If you are interested by this offer, or have any questions about it, please contact the undersigned or any employee of the Human Resources department at 987-2206 or 987-2210. »

Le 3 octobre 1994, les parties ont signé cette lettre d'entente:

*« ATTENDU QUE les parties ont soumis leurs dernières offres finales à l'arbitrage le 6 mai 1993, pour le renouvellement d'une convention collective;*

*ATTENDU QU'un lock-out des membres du Syndicat a eu lieu à compter du 17 mai 1993;*

*ATTENDU QU'une décision arbitrale a été rendue le 19 août 1994 contenant les termes et conditions d'une convention collective devant être signée par les parties;*

*ATTENDU QUE les parties souhaitent rendre effective ladite décision arbitrale et mettre un terme au litige qui les oppose, de même qu'à toutes autres réclamations résultant du conflit de travail;*

**LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES TERMES SUIVANTS:**

1. *Le Syndicat renonce, par les présentes, à toutes réclamations de quelques natures qu'elles soient contre la Compagnie, originant ou résultant du lock-out de ses membres par la Compagnie le 17 mai 1993, à l'inclusion de réclamations futures ou réclamations existantes non encore présentées;*
2. *La Compagnie renonce, par les présentes, à tous griefs, plaintes, poursuites, actions, mesures disciplinaires ou réclamations de quelques natures qu'ils soient contre le Syndicat ou ses membres, originant ou résultant du lock-out du Syndicat le 17 mai 1993 et du piquetage et activités de boycottage y étant subséquentement reliées, à l'inclusion de réclamations futures ou réclamations existantes non encore présentées;*
3. *Le Syndicat accepte, par les présentes, de retirer tous les griefs, plaintes, poursuites, actions et, de façon générale, toutes réclamations de quelques natures qu'elles soient contre la Compagnie, à l'inclusion mais n'étant aucunement limitées aux litiges suivants:*
  - a) *le grief 93-05 déposé au nom de Gerry Goodhand le, ou vers le, 5 juillet 1993;*
  - b) *le grief 93-06 déposé au nom de Guy Ste-Marie le, ou vers le, 5 juillet 1993;*
  - c) *le grief 93-07 déposé le, ou vers le, 15 juillet 1993;*
  - d) *les plaintes déposées au Bureau du Commissaire général du Travail au nom de Gerry Goodhand et Guy Ste-Marie alléguant des violations à l'Article 15 du Code du Travail (Cas: CM 9307S138);*
  - e) *toutes les plaintes déposées devant le Tribunal du Travail alléguant violation par la Compagnie de l'Article 109 et suivants du Code du Travail (500-229-000577-930/578-938/579-936/580-934/581-932/582-930/583-938/584-936/585-933/586-931/587-939/588-937);*

- 28 -

4. *Le Syndicat et la Compagnie s'entendent pour faire de leur mieux en requérant de la Couronne qu'elle retire toutes les accusations retenues contre Sonja Laurin, Bill Laurin, Gerry Goodhand et Guy Ste-Marie pour les actes et/ou omissions survenus pendant le lock-out;*
5. *Les parties, sujet à la signature et au dépôt d'une convention collective les régissant contenant les termes et conditions de la décision arbitrale, se donnent respectivement quittance, par les présentes, de toutes réclamations résultant ou pouvant résulter du lock-out déclaré le 17 mai 1993. En considération de la signature de ladite convention collective et des engagements de la présente entente, les parties se donnent quittance pleine et entière de toutes telles réclamations, passées, présentes et futures.*

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL ce 3ième jour d'octobre 1994. »**

Le 13 octobre, monsieur Tremblay a envoyé cette nouvelle lettre aux typographes encore en poste:

*« In our letter of September 14th, 1994, we advised you of a buy-out offer which would be available to you if the following two conditions were met by September 30, 1994:*

- 1) *That at least 45 of The Gazette's 62 compositors would accept the offer;*
- 2) *That your union and The Gazette would agree not to pursue any litigation arising out of the labour dispute.*

*We are writing to inform you that the two conditions were met and that 50 compositors have accepted the buy-out package.*

*You did not accept the offer, and we have been advised that some of the twelve remaining compositors may not have accepted because they believed that The Gazette would offer new positions to those who remained. We can understand why this misunderstanding may have arisen, but we wish to make it clear that The Gazette does not foresee any positions being offered to the remaining compositors.*

*In consideration of the fact that there may have been a misunderstanding, we have decided to extend your eligibility for the full amount indicated in our September 14th letter (minus any remuneration received since October 1st and union dues which we have now been told must be deducted) until Friday October 21, 1984 at 5:00 p.m.*

*As indicated in our previous letter, if you do not opt for the buy-out, you may remain on the payroll. You may also take the buy-out at a later date, recognizing that the amount will be reduced by \$10,000 every month.*



*Should you have any question on this matter, need any additional information and/or simply wish to discuss it, please contact the undersigned or Cathy Trottier, Benefits Coordinator, at 987-2208 or 987-2206. »*

Donc, à cette date du 13 octobre 1994, 50 membres du syndicat avaient accepté les offres de l'employeur avant le 1<sup>er</sup> octobre et un autre l'a fait dans le courant de ce mois-là. Ainsi, ne restaient plus en place, à la salle de composition, que les 11 plaignants. Ils recevaient leur salaire et les autres avantages prévus mais aucun d'entre eux n'avait accès à la salle de composition pour y travailler. Le 8 février 1995, ils ont logé ce grief:

**«NATURE DU GRIEF:**

*The Employer has not recalled these eleven (11) employees to work in violation of Appendix B, section III and any other pertinent section of the collective agreement. (continuing offence)*

**RÈGLEMENT REQUIS:**

*That these employees be recalled to work without any further delays.»*

Ce grief a été soumis à l'arbitre Claude H. Foisy. Celui-ci a rendu une sentence, le 25 avril 1996, dans laquelle il a décidé:

«...

*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 Rébetez, 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. »*

Le 29 avril 1996, monsieur Leblanc, le président du syndicat, a adressé cette lettre à monsieur Tremblay:

*« OBJET: Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy, retour effectif au travail des employés de la composition*

*Nous avons reçu la décision de Me Claude H. Foisy, arbitre, ordonnant le retour immédiat des employés dans la salle de composition. Cette décision implique également de mettre à la disposition des salariés les équipements requis et l'espace nécessaire pour accomplir leur travail, et ce au plus tard le 30 avril 1996.*

*Considérant l'urgence que nécessite la mise en application de cette décision, nous vous informons que les employés sont disponibles immédiatement pour réintégrer leur poste et nous souhaitons que vous nous fassiez connaître, au plus tôt, les modalités de mise en place.*

*Nous vous remercions de votre compréhension, et nous demeurons à votre disposition. »*

La même journée, monsieur Tremblay a répondu à monsieur Leblanc:

*« OBJET: Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy*

*Nous avons, nous également, reçu la décision de Me Claude H. Foisy, arbitre, ordonnant le rappel au plus tard le 30 avril 1996 des onze plaignants membres de votre syndicat.*

*Tel que mentionné lors de notre conversation téléphonique, vous comprendrez, cependant, à titre de président de la Section Locale 145 et de représentant de nos onze (11) employés impliqués, qu'il nous soit impossible, malgré toute notre bonne volonté, de procéder dans les délais ci-dessus mentionnés.*

*Nous sollicitons donc une extension d'une dizaine de jours et vous suggérons de remettre la rencontre du 1er mai prochain au 9 du même mois. alors qu'il nous sera loisible de faire précéder la rencontre de négociations prévue par une discussion sur les mesures que notre entreprise entend prendre dans le contexte de la décision de Me Foisy.*

*Tel qu'également discuté, il est entendu que nous vous suggérons de reporter d'autant la date à laquelle nos parties respectives acquerront le droit de grève/lock-out.*

*Vous comprendrez que nous apprécierions évidemment une réponse à la présente requête dans les plus brefs délais et demeurons à votre disposition pour de plus amples discussions en cette matière. »*

Le 30 avril, monsieur Tremblay a adressé cette autre note à monsieur Leblanc:

« **OBJET:** *Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy  
(2ième correspondance)*

*Suite à notre lettre d'hier, 29 avril, et compte tenu du fait que nous avons une rencontre de négociations prévue pour demain, 1er mai, nous prenons pour acquis, en l'absence d'une réponse de votre part, que vous acceptez effectivement notre suggestion de reporter ladite rencontre au 9 mai prochain, 10:00 a.m.*

*En espérant que les autres termes de notre proposition reçoivent également votre aval, nous demeurons évidemment à votre disposition pour de plus amples discussions à ce sujet. »*

Monsieur Leblanc a répondu à monsieur Tremblay la même journée:

« **OBJET:** *Votre requête du 29 avril 1996 au sujet de la décision arbitrale de Me Claude H. Foisy*

*J'ai pris connaissance de votre requête de reporter notre rencontre de négociation du 1<sup>er</sup> mai au 9 mai, et également d'extensionner le délai d'application de la décision arbitrale en objet jusqu'au 9 mai 1996, pour les motifs que vous m'avez communiqués.*

*Suite à une rencontre avec les salariés visés par la décision de Me Foisy, et en réponse à vos lettres des 29 et 30 avril 1996, je désire vous aviser que nous acceptons de reporter au 9 mai prochain la rencontre de négociation prévue pour demain.*

*De même, notre syndicat et les 11 travailleurs intéressés acceptent que soit reportée au plus tard le 10 mai 1996, la mise en application de la décision de Me Foisy.*

*Cet accord vous est donné en considération de l'importance de la présente situation et dans le but de trouver une solution durable et sereine dans l'intérêt des parties et des travailleurs en particulier.*

*Nous comprenons que vous ne ferez ni ne déclarerez de lock-out d'ici le 10 mai prochain. De notre côté, nous ne ferons ni de déclarerons de grève durant la même période. Nous considérons de toute façon, que*

telle grève ou tel lock-out constitueront une violation des ententes collectives et individuelles de 1982 et 1987.

Nous comprenons également que des discussions seront annoncées d'ici le 9 mai afin de convenir des modalités d'application de la décision de Me Foisy. Nous sommes, à cet égard, à votre plus entière disposition.

... »

À la même date, le syndicat et les 11 plaignants se sont adressés à monsieur Tremblay:

« Conformément à l'annexe "C", en particulier à son article XI - Renouvellement des conventions collectives et règlements des différends, et conformément à l'entente de sécurité d'emploi signée le ou vers le 5 mars 1987 par chaque employé et le syndicat, nous vous requérons l'échange des "meilleures offres finales" qui à défaut d'entente seront soumises à un arbitre dont le nom sera à déterminer.

Considérant le délai de 48 heures pour la transmission des "meilleures offres finales" et que vous nous avez déjà requis une extension de délai en raison de la situation créée par la décision arbitrale de Me Claude H. Foisy, nous comprenons que ces délais de 48 heures de la présente pourraient être mutuellement convenus de prendre effet à compter du 10 mai 1996, soit le lendemain de notre rencontre. »

Monsieur Tremblay a répondu le 3 mai:

« Nous accusons réception de votre requête en regard d'un échange de "Meilleures offres finales", mais vous rappelons que cette alternative est maintenant optionnelle et requiert l'accord des deux parties.

Ceci étant dit, nous prenons malgré tout bonne note de la position de votre syndicat en cette matière et vous ferons part de la nôtre en temps opportun. »

Le 9 mai, les parties ont signé cette entente:

« Objet: Décision arbitrale de Me Claude Foisy

En relation avec la correspondance entre les parties les 29 et 30 avril 1996 sur le sujet en objet et dans le même esprit d'accorder une extension de délai supplémentaire, les parties s'entendent pour remettre

au 29 mai 1996 la mise en vigueur de la décision arbitrale de Me Claude Foisy.

Il est également entendu de reporter d'autant la date à laquelle les parties acquerront leurs droits respectifs de recourir à la grève ou au lock-out. »

Le 23 mai, monsieur Leblanc a écrit à monsieur Tremblay:

« OBJET: N/D: Grief #TG01-145-96-01 "Dépôt des meilleures offres finales"

Conformément à l'Article 27 de la convention collective, nous vous proposons une rencontre du comité conjoint pour discuter du grief en objet.

Nous vous suggérons de discuter de cette question lors de notre rencontre du 29 mai 1996 au cours de la journée, au moment qui vous semble le plus approprié.

Espérant que la présente conviendra à votre disponibilité, j'attends votre confirmation. »

Monsieur Leblanc a répondu le lendemain:

« Tel que convenu lors de notre conversation téléphonique du 23 mai, la présente a pour but de clarifier l'Entente intervenue entre les parties lors de notre dernière rencontre de négociations, ladite Entente ayant pour objet la décision arbitrale de Me Claude Foisy.

Il y aura donc, tel qu'entendu, rencontre le 29 mai entre nos comités de négociation respectifs, alors que la mise en vigueur de la décision de Me Claude Foisy est, elle, par les présentes, remise au lundi suivant, soit le 3 juin 1996.

Il est évidemment également entendu de reporter d'autant, soit au 3 juin 1996, la date à laquelle les parties acquerront leurs droits respectifs de recourir à la grève ou au lock-out. »

Le 24 mai 1996, monsieur Tremblay a écrit à monsieur Leblanc:

« Further to our May 8th negotiation meeting, would you please take note of our amended proposals regarding the Collective Agreement which expired on April 30, 1996 including any of the Annexes, Agreements or Letters of agreement included or referred to therein, and

of the process we would consider for the gradual and potential reintegration of your members into our operations.

But let us first reiterate what has been stated on numerous occasions over the past three years: the Composing Room has completely disappeared from our operations and, along with it, all of the positions which existed in the department.

However, in a spirit of good faith and with the hope of reaching a speedy settlement, The Gazette would like to offer three (3) "ad make-up" positions (Mac operators) to you members. It is understood that these positions, included in the Creative Graphics service of the Advertising Department, would be considered as transfers under the Collective Agreement and remunerated at the wage rates currently applicable and covered by the working conditions applicable to that service. These three positions would be filled by order of company service among those interested compositors who are qualified and have appropriate skills, education and experience.

As to the remaining eight (8) compositors, we would like to suggest the hiring of a professional, independent agency, to be selected by the parties, to objectively evaluate the skills, education and experience of each individual. Its mandate should also include evaluations of employees' interest and general aptitudes for retraining for other positions. It is understood that this process, which shall take place over a period no longer than four (4) weeks, will be on company time and at company expense.

Upon completion of this process, it is proposed that the remaining eight (8) compositors will be placed on a rehiring list for the duration of the new collective agreement. During that period, any job openings within the establishment of The Gazette for which there are no qualified internal candidates, and for which the remaining compositors are qualified and have appropriate skills, education and experience and for which they can retrain within a reasonable period of time, will be offered to the employees on the rehiring list in order of Company service.

It is understood that all such assignments will be considered as transfers to other departments and subject to the wage scales and other working conditions in those departments, including the provisions of the applicable collective agreement, if any.

As to the period which shall precede all such potential transfers, it is understood that, starting May 30, 1996, and notwithstanding any other terms and provisions of the Collective Agreement, including any of the Annexes, Agreements or Letters of agreement included or referred to therein, employees of the Composing Room bargaining unit shall receive compensation such as wages, statutory holidays, vacations, welfare plan and any other monetary benefits, exclusively upon their being assigned work deemed by the Company to be available and upon such work being effectively performed.

Any employee remaining on the rehiring list at the expiration of the new collective agreement, for whom no new position has been identified, will be terminated and receive the equivalent of his annual base salary for one (1) year as a lump sum payment.

We propose that the new agreement be for a period of three (3) years ending April 30th, 1999.

*Once agreement is reached on the principles set out above, we can formulate the precise texts to be added to, and the amendments and deletions to be made from, all current texts.*

*It is also understood that employees who wish to immediately terminate their employment with the Company shall be entitled to "buy-outs" in accordance with the attached schedule. »*

Le 27 mai, monsieur Tremblay a écrit à chacun des 11 plaignants:

*« As you know already, Arbitrator Claude Foisy recently rendered his decision with regards to your effective return to work.*

*Our representatives and legal counsels are currently studying the decision and its implications with regards to our operations. However, we wanted to advise you at the outset that we intend to appeal the above-mentioned decision on the basis that the Arbitrator has, in our opinion, exceeded his jurisdiction and that the case therefore constitutes a manifestly unreasonable and irrational decision.*

*However, considering the fact that this decision, as per the agreement with your union, will become final on June 3, 1996, please note that you must present yourself at work on June 3, 1996, at 10:00 a.m. and report to Mr. Ron Haynes on the third floor of The Gazette's building.*

*Please understand that we are proceeding with this recall under reserve of the foregoing and without prejudice to all our rights and recourse with regards to the arbitration award or otherwise, inclusive of such rights and recourse available under the Quebec Labour Code. »*

Le 28 mai, monsieur Leblanc a écrit à monsieur Tremblay:

*« Tel que convenu lors de nos conversations téléphoniques des 23 et 27 mai 1996, je vous sou mets l'ordre du jour des points que nous discuterons lors de notre rencontre du 29 mai 1996:*

- 1- Rencontre du comité conjoint sur grief TG01-145-96-01: "dépôt des meilleures offres finales".*
- 2- Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy: processus d'application proposé par l'Employeur pour le retour au travail le 3 juin 1996, à 10h00.*
- 3- Négociation: présentation des propositions patronales et syndicales.*

*Espérant que le présent ordre du jour permettra une rencontre efficace. Je demeure à votre disposition. »*

Le 3 juin, monsieur Tremblay a adressé cette lettre à chacun des 11 plaignants:

*« Effective this morning, June 3rd, 1996 at 11:30 a.m., our Company has decided to lock-out its employee members of the "Composing Room" bargaining unit (Certification number AM8706S805).*

*Therefore, would you please take note of your being entitled to two sevenths (2/7) of your total wages for week starting June 2, 1996 and also note that such wages will then be suspended for the duration of the labour conflict, along with all other terms and provisions of the now expired collective agreement.*

*Respectfully yours, »*

Pour compléter cette preuve, le procureur du syndicat a produit monsieur Di Paolo, un des 11 plaignants. Embauché comme typographe en mai 1980, il a signé les ententes personnelles de 1982 et de 1987. De 200 employés travaillant à la salle de composition en 1982, ce nombre est passé à 132 employés en 1987. À la fin du premier lock-out, en août 1994, le nombre d'employés encore en poste se chiffrait à 62. Suite aux offres faites en septembre et octobre 1994, 51 employés les ont acceptées de sorte qu'il n'est plus resté que 11 employés à la salle de composition, les plaignants en l'occurrence.

### POSITION DES PARTIES

À la fin de cette preuve, Me Benoît a présenté une triple objection. <sup>1)</sup> Son premier moyen soulève l'irrecevabilité de la mésentente du 8 mai 1996. Il a souligné que le syndicat et les plaignants demandent de déclarer inopposables à leur endroit la sentence de Me Leboeuf et le sous-paragraphe 2 b) et les annexes "B-1" et "C-1" de la convention de 1993-1996 et d'ordonner la remise en vigueur des clauses correspondantes de la convention de 1990-1993. L'arbitre doit écarter les remèdes demandés dans cette première mésentente car irrecevables en faits et en droit. D'une part, le syndicat a été inactif pendant des années, la meilleure preuve qu'il a accepté la décision de l'arbitre Leboeuf. D'ailleurs, il a bénéficié de la sentence de l'arbitre Foisy faisant droit à un grief basé sur cette convention imposée. D'autre part, le procureur patronal a rappelé à l'arbitre qu'il tire sa juridiction de la convention collective et ne possède pas le pouvoir de prononcer la nullité de certaines de ses dispositions et de faire revivre quelques clauses de la convention précédente. On doit ici comprendre que le syndicat tente, de façon déguisée, d'amener l'arbitre à exercer un contrôle judiciaire, pouvoir qu'il ne détient pas, de toute évidence. <sup>2)</sup> Dans un second temps, Me Benoît a plaidé que les 11 plaignants ne possèdent pas l'intérêt requis pour prétendre au droit



d'intervenir personnellement dans le présent arbitrage. En effet, la doctrine et la jurisprudence enseignent que, pour avoir ce droit, l'employé doit posséder un intérêt distinct et même opposé à celui de son syndicat. Ceci n'est pas le cas, en l'espèce, puisque les objectifs visés par les plaignants et le syndicat se confondent. Les 11 clients de Me Côté ne peuvent donc pas être partie prenante dans l'affaire car ils sont déjà représentés par le syndicat et Me Grenier. <sup>3)</sup> À l'appui de sa troisième objection, le procureur patronal a fait valoir que la seconde mécontente déposée le 4 juin 1996 demande à l'arbitre d'obliger l'employeur à verser aux plaignants leur salaire et autres avantages sociaux dont ils sont privés depuis le lock-out. Pour arriver à décider dans ce sens, l'arbitre doit conclure que le lock-out est illégal. Or une cause identique a déjà été entendue et sentence a été rendue par l'arbitre Leboeuf le 18 novembre 1993. Le grief soumis à l'arbitre Leboeuf lui demandait "d'ordonner à l'employeur de maintenir l'emploi et les conditions de travail actuelles". Me Leboeuf a rejeté ce recours en invoquant, entre autres motifs:

*« En ce qui nous concerne, 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 partir du moment où il est acquis.*

*Au risque de nous répéter, ajoutons que seuls le législateur et/ou les parties d'un commun accord peuvent en réglementer l'exercice.*

*Toutefois, une partie, seule, ne peut unilatéralement dépouiller l'autre de l'exercice de ce droit.*

*Or, c'est ce qui se produirait si nous retenions l'interprétation que fait le Syndicat du texte controversé.*

*En effet, cela signifierait que, par le seul fait de sa décision unilatérale de porter le différend à l'arbitrage, le Syndicat priverait l'Employeur de son droit au lock-out et ce, sans que ce dernier n'y ait jamais renoncé.*

...

*Or, si les parties avaient souhaité qu'en cas d'arbitrage, le droit à la grève ou au lock-out soit suspendu ou ne puisse être exercé, elles l'auraient écrit clairement en se servant, par exemple, du langage clair à cet effet de l'article 58 du Code dont elles n'ignoraient certes pas l'existence. »*

Ce que demande la seconde mécontente est d'obliger l'employeur, nonobstant le lock-out, à verser aux plaignants leur salaire et autres avantages sociaux. Or, comme la décision de Me Leboeuf a déjà réglé ce litige, on retrouve donc ici chose jugée puisqu'on rencontre les trois identités.

En réponse, Me Grenier a rappelé que la convention collective de 1993-1996 a été imposée par Me Leboeuf agissant alors comme *"arbitre de différend mais siégeant à titre d'arbitre de statut inconnu"*. En effet, il n'a pas été désigné en vertu du Code du travail ou nommé comme arbitre de griefs. Plutôt, il détenait un statut décidé par les parties. En cette dernière qualité, il a imposé une convention qui est immédiatement entrée en vigueur. Or cette convention contient une particularité, les ententes tripartites de 1982 et 1987 signées par l'employeur, le syndicat et chacun des employés couverts par l'accréditation. De plus, elle stipule que ces ententes en font partie intégrante. Ce fut Me Leboeuf qui les a reconduites. Chaque entente stipule que les mésententes qui en découlent doivent être traitées comme des griefs. Le texte des annexes "B" et "C" mentionne que chacune *"fait partie intégrante de la convention collective sans pour autant affecter ses effets civils et qu'elle demeure pleinement en vigueur nonobstant l'expiration de la convention"*. Les termes des annexes "B-1" et "C-1" introduites par la décision de Me Leboeuf sont très spécifiques. Il a modifié les termes et conditions des annexes "B" et "C" mais non les ententes intervenues en 1982 et 1987. C'est dans ce contexte qu'il convient d'étudier la première mésentente. Elle se base à la fois sur la convention collective et les ententes de 1982 et 1987. Ces dernières, intégrées aux annexes "B" et "C", n'ont jamais été modifiées. Le 8 mai 1996, au dépôt de la première mésentente, les parties n'étaient pas encore impliquées dans le lock-out même si la convention collective avait pris fin le 30 avril. Ainsi, comme prévu par leur texte, les ententes de "B" et "C" sont alors entrées en vigueur pour obliger l'employeur à déposer ses meilleures offres et à maintenir l'emploi, le salaire et les autres avantages des plaignants. C'était la situation factuelle existant au moment du dépôt de la première mésentente. Traitant de l'objection patronale niant la compétence de l'arbitre à l'égard de cette mésentente, Me Grenier a plaidé que le syndicat et les plaignants ne demandent pas de déclarer nulles la sentence de l'arbitre Leboeuf et certaines dispositions de la convention collective imposée. Plutôt, le remède réclamé est de les déclarer inopposables aux plaignants et au syndicat depuis l'échéance de la convention collective, de permettre aux annexes "B" et "C" de reprendre vie depuis l'expiration de cette convention et, enfin, d'obliger l'employeur à transmettre sans délai ses meilleures offres finales. L'arbitre est saisi d'une mésentente basée sur la convention collective et les lettres d'entente et le syndicat lui demande de constater le prolongement des annexes "B" et "C". Traitant enfin de l'objection de chose jugée présentée à l'encontre de la seconde mésentente, le procureur du syndicat a souligné que la prudence s'impose, en l'espèce, car les circonstances rencontrées par l'arbitre Leboeuf étaient bien différentes de celles où se trouve le soussigné de sorte que cette doctrine ne peut trouver application. Au départ, l'arbitre Leboeuf a été saisi d'un différend sui generis. Il a également eu à disposer de certains griefs dont un avait été logé par le syndicat pour empêcher le lock-out. En l'instance, la mésentente a été logée par le syndicat et les 11 plaignants. Les parties ne sont donc pas les mêmes. La cause du grief dont l'arbitre Leboeuf était saisi était la

convention 1990-1993 alors que le soussigné l'est de la convention modifiée par son collègue. De plus, ce dernier élément soulève un nouveau débat car l'arbitre doit traiter de l'effet de cette sentence vis-à-vis des ententes. Enfin, l'objet spécifique de la méésentente de juin 1996 n'est pas la même que celui du grief soumis à Me Leboeuf. Me Grenier a ajouté qu'outre l'exigence des trois identités, on retrouve une autre règle qui demande de s'attarder au dispositif. Devant l'arbitre Leboeuf, le syndicat a plaidé l'absence du droit de l'employeur d'imposer le lock-out. Or, dans les méésententes actuelles, le syndicat et les plaignants demandent à l'arbitre d'obliger l'employeur à se soumettre au dépôt de ses meilleures offres finales, de déclarer opérantes les annexes "B" et "C" et d'appliquer les droits qui en découlent. Le débat est donc tout à fait autre. En conclusion, le procureur du syndicat a rappelé que les tribunaux supérieurs demandent aux arbitres, sauf cas exceptionnels, de ne pas scinder leurs décisions et de plutôt traiter du fond en recueillant la preuve sous réserve des objections préliminaires. Lorsqu'on envisage les deux méésententes et les trois objections patronales, il en ressort, de façon évidente, qu'on n'est pas devant un cas manifeste d'irrecevabilité ou d'absence de compétence. Enfin, le procureur du syndicat a soumis que la preuve qu'il lui restait à présenter serait très brève car l'essentiel en était terminé.

À son tour, le procureur des plaignants a offert une réponse. Les deux méésententes ont été logées au nom du syndicat et de ses 11 clients. Leur texte précise qu'elles se basent sur la convention collective et chacune des ententes individuelles signées en 1982 et en 1987. Chaque entente de 1982 était individualisée de sorte qu'on retrouvait autant d'ententes que d'employés. Il y avait donc trois parties, l'employeur, le syndicat et chaque employé identifié. Il en a été de même pour les 132 ententes signées en 1987 de sorte que, comme cinq ans plus tôt, on retrouvait trois parties à chacune de ces ententes. À partir de 1978, les clauses de sécurité syndicale dans les conventions renouvelées ont été sérieusement modifiées pour permettre que le travail de typographie de la salle de composition fût exécuté par un personnel de moins en moins nombreux à cause de l'introduction d'une technologie nouvelle. Il en est résulté des ententes assouplissant progressivement les clauses de sécurité syndicale. En échange de ces concessions, l'employeur a signé des clauses accordant aux typographes la protection de leur emploi et garantissant le maintien de leur salaire et autres avantages jusqu'à l'âge de 65 ans. Mais il y avait problème car, en vertu du Code du travail de l'époque, la durée maximum de vie d'une convention n'était que de trois ans. Comme existait la possibilité que l'employeur cassât cette sécurité d'emploi à l'échéance de chacune des conventions, les parties ont convenu, dès 1982, d'une entente civile individuelle conclue avec chacun des typographes qui la rendait irrévocable. Dans un second temps, elles ont aussi convenu que chaque entente serait reproduite comme annexe, d'une convention à l'autre. Il faut en conclure que ces

ententes sont demeurées en veilleuse. Elles n'ont donc pas pu disparaître de sorte que chacun des plaignants est un bénéficiaire irrévocable. Il est devenu partie, non pas à l'ensemble de la convention, mais à partie d'icelle. Une seconde entente a été conclue en 1987 avec les 132 employés demeurés en poste. Les parties y ont repris l'engagement que chacun des employés était partie à une entente tripartite. Ces ententes ont été renouvelées dans la convention 1990-1993. Or, en 1993, l'employeur a changé son fusil d'épaule lorsqu'il est revenu sur sa parole. Cette volte-face a été à l'origine d'un conflit. Il y a eu échange des dernières offres finales, imposition d'un lock-out, arbitrage devant Me Leboeuf et, finalement, en août 1994, imposition d'une sentence arbitrale devant tenir lieu de convention collective jusqu'au 30 avril 1996. En imposant cette sentence, l'arbitre Leboeuf a introduit les annexes "B-1" et "C-1" et un nouveau processus d'échange des meilleures offres. Par ailleurs, il n'a pas modifié les annexes "B" et "C". Enfin, les 11 plaignants n'ont pas été parties ou mis-en-cause dans cet arbitrage. Quant au fond, Me Leboeuf n'avait pas le pouvoir de modifier les annexes "B" et "C" car elles contiennent une clause d'irrévocabilité. À ce stade, les 11 plaignants demandent à l'arbitre de décréter la nullité et l'inopposabilité des annexes "B-1" et "C-1" car son collègue Leboeuf n'avait pas le pouvoir de modifier les annexes "B" et "C". Suite à cette sentence arbitrale, l'employeur a mis fin au lock-out, réinscrit les 62 employés restants au journal des salaires et décidé de ne pas les réintégrer au travail mais tout en leur versant le salaire. Quelques semaines plus tard, il a offert à ces 62 employés de régler tout le contentieux en leur remettant de généreuses primes de séparation à la condition d'en obtenir la renonciation aux avantages consentis en 1982 et 1987. Pas moins de 51 d'entre eux ont accepté de sorte qu'à la fin d'octobre, il ne restait plus que les 11 plaignants en poste. L'employeur a continué à leur verser un salaire mais sans les rappeler au travail, d'où leur grief. Le 15 avril 1996, l'arbitre Claude Foisy a accueilli ce recours en interprétant l'annexe "B" de la convention et sans du tout toucher à son annexe "B-1". Le 30 avril 1996, les plaignants ont requis de l'employeur l'échange des "meilleures offres finales". Cette démarche n'a pas eu de suite car celui-ci a décrété un lock-out le 3 juin suivant. La preuve a clairement révélé que les plaignants ont été floués. Ils n'ont eu d'autre choix que de loger les deux mécontentes dont le soussigné est saisi. En effet, ces recours sont nés du non-respect de la convention collective et des 11 ententes individuelles restantes. Dans les circonstances, les plaignants possédaient de toute évidence l'intérêt requis pour être partie prenante puisque personnellement bénéficiaires de dispositions qualifiées d'irrévocables par la convention collective. L'arbitre ne peut les exclure de cet arbitrage et décider qu'ils n'en sont pas partie et que les ententes de 1982 et 1987 ne lient plus l'employeur sans leur nier la qualité de partie intéressée et ainsi manquer à la règle "*audi alteram partem*". Me Côté a repris, pour l'essentiel, les arguments de Me Grenier sur l'objection d'irrecevabilité formulée à l'encontre de la première mécontente et celle de chose jugée soumise à l'encontre de la deuxième. Enfin et pour les mêmes motifs que le procureur syndical, le procureur des plaignants a demandé

à l'arbitre de surseoir à une décision sur les objections préliminaires présentées par le procureur patronal, de se réserver compétence pour en disposer et d'entendre le fond.

### MOTIFS ET DÉCISION

L'arbitre a résumé les arguments des procureurs à larges traits, sans reproduire toutes leurs subtilités, et n'a pas fait mention des autorités que chacun a versées au dossier à l'appui de sa position. Cependant, il devra y revenir dans la décision qu'il rendra après avoir entendu la preuve du fond. Au chapitre de la durée de l'enquête, les procureurs du syndicat et des plaignants ont donné l'assurance qu'il ne leur en restait que très peu à ajouter à la preuve. Ils ont également suffisamment étoffé le dossier pour enlever aux deux méésententes toute évidence d'irrecevabilité. À ce stade, il est encore très difficile de dissocier ce qui appartient au fond de ce qui relève de la juridiction de l'arbitre et de statuer sur la recevabilité des recours, l'impact de la sentence de l'arbitre Leboeuf dans le présent dossier et l'intérêt suffisant des 11 plaignants pour se réclamer du statut de partie prenante. D'ailleurs, il doit considérer le fait que la Cour d'appel du Québec s'est déjà prononcée pour qualifier la présente entente dans l'arrêt The Gazette (une division de Southam Inc.) c. Parent, No 91T-552. Le juge Rothman a écrit ces commentaires sur la question:

#### « Was the Entente a "Civil Contract" ? »

*In my respectful opinion, the Entente was not merely a "civil contract" as the Superior Court suggests. It was negotiated and signed by The Gazette and the Union that had been certified to represent the composing room employees and it was specifically stated to form part of the Collective Agreement to which it was annexed. If the Entente was valid, it would have been legally binding on all of the employees whether or not they signed it.*

*Why then were the individual employees invited to sign the Entente if the Union was there to represent them?*

*Counsel for The Gazette and for the Union explained that this was done to meet an unusual problem relating to the duration of the guarantee of security of employment they had agreed upon. The Gazette and the Union had negotiated a guarantee coupled with a program to planned lay-offs extending well into the twenty-first century. The Collective Agreement, however, could not have a term exceeding 3 years (Sec. 65, Labour Code). The plan would therefore have to be incorporated into several successive Collective Agreements. In order to achieve some semblance of an understanding extending beyond the 3 year term of the Collective Agreement, in the event that the plan was repudiated after the Collective Agreement expired, The Gazette and the Union asked the individual employees to sign the Entente as well.*

*In my view, the Entente formed part of the Collective Agreement and any of the Employees who did not sign were nonetheless bound by it. The Entente was negotiated on behalf of all of the composing room employees by a Union that was certified to represent them. It covered conditions of employment and it was expressly stated to form part of the Collective Agreement. If it was valid, I can see no reason why it would not have been legally binding on all of the composing room employees, whether or not they signed it. »*

Règle générale, les tribunaux supérieurs demandent à l'arbitre de trancher l'ensemble du grief car ils attendent la décision au fond pour intervenir, sauf au cas manifeste d'irrecevabilité. Le juge Vallerand a traité du sujet dans l'arrêt Cégep de Valleyfield c. Gauthier-Castleman, (1984) C.A. 633, p. 634:

*« L'arbitrage des griefs est un moyen qu'on a inventé pour régler rapidement les conflits quotidiens qui surviennent à l'intérieur des conventions collectives. On a en revanche parfois motif de croire que l'évocation est, elle, un moyen inventé pour faire tout juste le contraire; le recours est en effet fréquemment marqué à l'enseigne de la guérilla d'usure plutôt qu'à celle de la justice.*

*Quoi qu'il en soit, la louable expédition des griefs jointe à la moins louable conception que j'ai dite du recours à l'évocation me paraissent rendre souhaitable que, sauf dans les cas patents, on évite de considérer et, à plus forte raison, de retenir des moyens préliminaires d'irrecevabilité. Notre Cour s'est déjà penchée sur la question en matière d'injonction et je ne saurais, en matière de grief et d'évocation, dire mieux que M. le juge Beaugard en matière d'injonction interlocutoire et de pourvoi dans l'arrêt Unilait Inc., de même que M. le juge Monet dans La Métropolitaine. Si ce n'est qu'en matière de grief je ne ferais en principe exception pour aucun des cas (litispendance, chose jugée, incapacité, absence de qualité ou d'intérêt des parties) qu'a faite mon collègue Beaugard en matière d'injonction. Je m'en tiendrais aux seuls cas manifestes d'irrecevabilité et encore là uniquement lorsqu'il y a perspective d'une longue instruction que ne justifie pas le malfondé évident et incontestable du droit. Pour le reste, au plus vite au fond où on réglera le tout d'un seul jet sans risquer de provoquer deux évocations et deux pourvois. Et au diable la guérilla! »*

Le juge Vallerand a donc écarté la solution d'un recours en révision judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale intérimaire rejetant une objection préliminaire invoquant l'irrecevabilité du grief au motif que l'arbitre a toujours le pouvoir de réviser cette décision en décidant du fond. Il a alors soumis qu'il ne s'en tenait qu'au seul cas manifeste d'irrecevabilité et ce, à condition de rencontrer la perspective d'une longue instruction inutile. Dans un arrêt datant de la même époque, Collège d'Affaires Ellis Inc. c. Charlaïne Lafleur, (1984) R.D.J. 383, la Cour d'appel a décidé:

« Attendu qu'il ne s'agissait pas d'un cas exceptionnel d'absence manifeste de juridiction ou d'intérêt reconnu à éviter une longue enquête autrement inutile. »

Dans cette arrêt, cependant, ce tribunal a précisé que les deux conditions acceptées pour justifier d'exercer un recours en révision judiciaire avant jugement, le cas exceptionnel d'absence manifeste de juridiction et l'intérêt à éviter une longue enquête autrement inutile, étaient alternatives et non conjonctives. Le même tribunal est allé dans le même sens dans l'arrêt Péto-Canada Inc. c. Moalli, (1987) R.J.Q. 261 (C.A.) 266:

« La fragilité et les difficultés d'application de cette notion de l'erreur juridictionnelle incitent normalement à une très grande prudence avant d'en faire une exception à la règle de réserve judiciaire. Habituellement, le débat sur les conditions préliminaires à l'exercice de la compétence ou l'erreur sur la compétence initiale ne devrait pas faire l'objet d'une demande d'intervention judiciaire immédiate. L'usage de cette notion d'erreur sur la compétence initiale provoque une dissociation artificielle des fonctions du tribunal inférieur et tend à le dessaisir graduellement de son rôle propre. D'ailleurs, tout en maintenant, en principe, un contrôle de l'existence même de la juridiction, distingué de celui de son bon usage, la Cour suprême a mis en garde les plaideurs et les tribunaux contre un usage trop extensif et trop fréquent de cette notion et de la qualification trop hâtive de certaines décisions comme juridictionnelles. Les mises en garde de l'arrêt Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick ont été répétées dans l'arrêt L'anchard c. Control Data Canada Ltée, ainsi que dans Syndicat des professeurs du Collège de Lévis-Lauzon c. Cégep de Lévis-Lauzon. Plutôt que de tenter de décomposer les fonctions de l'arbitre afin d'arrêter le fonctionnement du conseil d'arbitrage, il vaut mieux, en règle générale, continuer l'instance et vider toutes les questions de droit et de fait, y compris les problèmes de "compétence initiale". »

Le dossier actuel est complexe, en droit, et ne se présente sûrement pas comme un cas manifeste d'irrecevabilité. D'autre part, il y a lieu de croire à une enquête relativement courte pour terminer la preuve. Dans les circonstances, par mesure de prudence et dans le but de régler plus rapidement le litige, l'arbitre sursoit à décider des moyens préliminaires présentés par la partie patronale et statue qu'il le fera après avoir entendu le fond. Il convoque donc les parties à une reprise de l'enquête les 15 et 29 avril 1997.

BERTHIERVILLE, CE 13 FÉVRIER 1997.

/s/ André Sylvestre

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre Unique.

VRAIE COPIE

*André Sylvestre*

**G**



This is Exhibit "G" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.



Cecil Rhee  
A Commissioner for Taking Affidavits

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

246

THE GAZETTE. UNE DIVISION DE SOUTHAM INC..

Ci-après nommé l'Employeur.

-et-

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

Ci-après nommée le Syndicat.

-et-

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

Ci-après nommés les Plaignants.

GRIEFS NOS:

TG01-145-96-01 ET TG01-145-96-02.

DEVANT:

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre unique.

MES MARC BENOÎT ET  
RICHARD A. BEAULIEU,  
Procureurs de l'Employeur.

ME PIERRE GRENIER,  
Procureur du Syndicat.

ME ROBERT CÔTÉ,  
Procureur des Plaignants.

SENTENCE ARBITRALE

et de conventions collectives. Elle affirme le grand principe du monopole de la représentation syndicale. Cependant, ce principe n'est pas mis en cause, en l'espèce, parce que les trois parties ont été signataires de ces ententes. Dans l'arrêt Bradburn, le juge Estey a reconnu la primauté des conventions collectives sur les conditions individuelles de travail. Il a cependant écrit que, si la loi ne s'y oppose pas, rien n'empêche les parties de prévoir, en langage clair, des résultats que d'autres peuvent juger déraisonnables. Ce fut ce qu'elles ont fait en 1982 et 1987.

Me Beaulieu a répliqué à son tour. En 1994, Me Leboeuf est intervenu pour dénouer l'impasse dans laquelle se trouvaient les parties. Comme il avait été convenu entre elles, il a rendu une décision prévoyant les conditions de travail contenues dans une convention collective. Or, si le syndicat était d'avis que cette convention imposée était illégale puisqu'elle contrevenait aux ententes individuelles ou tripartites, il lui incombait de la contester devant le tribunal approprié. Or, au contraire, il a signé une convention collective avec, pour se conformer à la loi, l'appui d'une majorité de ses membres. Une nouvelle convention a alors vu le jour et modifié les précédentes en conséquence. Le syndicat doit dorénavant respecter ce changement. De son côté, l'arbitre doit décider du sort de ces griefs en respectant les termes de cette convention collective.

Me Grenier a eu le dernier mot. Me Beaulieu a accusé le syndicat d'ignorer la décision Leboeuf. Pourtant, ce fut le contraire car, suite à l'imposition de cette sentence, l'employeur a refusé de rappeler les 11 employés. Enfin, ce fut pour éviter d'appliquer la décision Foisy lui ordonnant de faire travailler ces employés que la direction leur a imposé le lock-out.

### MOTIFS ET DÉCISION

Au premier jour d'audience, Me Benoît a soulevé l'irrecevabilité de la mésestente logée le 8 mai. Ce recours demande de déclarer inopposable à l'endroit des plaignants la sentence de l'arbitre Leboeuf à cause de ses annexes "B-1" et "C-1". Or, dans un premier temps, l'arbitre devrait plutôt déclarer les remèdes réclamés irrecevables à cause de la tardiveté à réagir du syndicat et, dans un second temps, statuer qu'il n'a pas la compétence pour exercer un quelconque contrôle judiciaire sur la décision Leboeuf. Me Benoît a ensuite plaidé que la preuve n'a pas établi que les plaignants possédaient l'intérêt requis pour intervenir en leur qualité personnelle dans le présent arbitrage. Dans une décision

intérimaire rendue le 13 février 1997. le soussigné s'est engagé à statuer sur ces deux moyens de droit et il le fera en décidant du fond de l'affaire.

On peut regrouper en trois périodes les événements précédant le dépôt des mémoires.

La première de ces périodes prévalait déjà en 1978 et elle s'est terminée en novembre 1982. La convention collective signée le 22 février 1978 devait couvrir la période se terminant le 13 février 1979. Elle reconnaissait au syndicat, le local 176 du Montreal Typographical Union, une compétence très étendue laquelle accordait à ses membres une sécurité d'emploi complète advenant l'introduction de changements technologiques. Par exemple, les articles 5, intitulé "*Technological Change and Job Guarantee*", et 8, intitulé "*Union Membership*", prévoyaient:

*« Section 5 (a) Technological change is a change brought about by the introduction of any equipment or new processes which function as a substitute for or evolution of the present work in the department and which results in a reduction of the number of employees that existed on January 1, 1978.*

*Section 5 (b) In return for the right to move ahead with technological change, the company guarantees that no regular employee on the payroll on January 1, 1978, shall lose employment as a direct result of this introduction. This guarantee does not apply to those hired after this date.*

*The number of regular journeyman situations on January 1, 1978, shall be no more than 84. If and when this number of situations is reduced by 5 who need not be replaced as a result of technological change the banking of time shall commence at 75 per cent for a maximum of six additional reductions during the life of this contract as per Appendix "A". Further technological reductions during the life of this agreement shall not be subject to the banking provision.*

...

*Section 8 The Company agrees to employ only members of Montreal Typographical Union No. 176 to perform all work within the jurisdiction of the Union, including that of foreman. The Union shall furnish as many component journeymen as are called for by the Company to meet their requirements and to endeavor to eliminate the necessity of any situation holder working a fifth or sixth shift. Should the union be unable to supply sufficient number of competent journeymen to meet the needs of the Company, it is agreed that the Company may secure the help from any source, provided that such persons apply for membership in the Union before being permitted to work. The Union will issue a working permit pending action on the application and a report as to the applicant's competency. The foreman*

*shall create the number of situations necessary to meet the needs of the Company, thereby reducing to a minimum the employment of substitutes.»*

Le mémoire d'entente signé le 21 décembre 1978 a reconduit ces disposition jusqu'au 30 juin 1981.

La seconde période a débuté en 1982. Un sérieux besoin d'introduire de changements technologiques se manifestait dans la salle de composition depuis l'introduction d'ordinateurs augmentant de plus en plus la vitesse des opérations. L'employeur n'avait d'autre choix que d'emprunter ce pas pour faire face à la concurrence. Il a pu convaincre le syndicat, cette année-là, que la protection accordée par les articles 4, 5, 6, 7 et 8 reconduits jusqu'en juin 1981 était devenue antédiluvienne. Le syndicat a accepté de jeter du lest en renonçant à une partie de cette protection. Cependant, en contrepartie, il a obtenu des garanties en faveur de ses membres. Les parties ont signé, le 12 novembre 1982, l'entente dont le texte suit et à laquelle chacun des 200 typographes a participé en son nom personnel:

**ENTENTE**

**ENTRE:**

*THE GAZETTE, division de Southam Inc., corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 250 ouest, rue Saint-Antoine, Montréal, Québec (ci-après appelée la Compagnie);*

**ET:**

*LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, SECTION LOCALE 145, association de salariés regroupés dans la province de Québec et dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre pour représenter les salariés ci-après mentionnés, et ayant sa principale place d'affaires pour la province de Québec au 627 est, rue Faillon, Montréal, Québec (ci-après appelé le Syndicat);*

**ET:**

*Aimé Alarie et al, salariés de l'employeur, dont les noms, au nombre de 200, apparaissent en annexe au présent document (ci-après appelés les salariés).*

*ENTENTE intervenue ce 12 novembre 1982 entre The Gazette, division de Southam Inc., et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, agissant au nom des 200 employés de l'employeur dont les noms figurent à l'Annexe i des présentes, ci-après appelés les salariés.*

**I. - APPLICATION** Cette Entente vise les 200 salariés de la salle de composition nommés à l'Annexe i jointe aux présentes. Ces salariés sont couverts par la présente Entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat.

La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de travail, entre l'employeur et le Syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives de travail subséquentes, prendra fin, disparaîtra, sera nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou inapplicable.

**II. - DURÉE DE L'ENTENTE** La présente Entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés mentionnés à l'Annexe i des présentes. Ni l'une ni l'autre des parties ne soulèvera les sujets de la présente Entente au cours des négociations futures visant au renouvellement de toute convention collective.

**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 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 évolution du travail présentement accompli ou relevant de la compétence du Syndicat dans les services.

**IV. - PERTE DE PROTECTION** Cette Entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

1. Le décès d'un salarié.
2. La démission volontaire d'un salarié régulier à plein temps.
3. Cessation d'emploi à la date stipulée à l'Annexe i des présentes pour chaque employé.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement définitif ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

**V. - DROIT DE SUITE** Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquentement changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale. Cette Entente sera nulle si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant

qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, conformément aux lois en vigueur.

**VI. - MUTATION** Si un salarié est muté à un autre service, il continuera d'être assujéti à la présente Entente. Une telle mutation ne se fera que sur entente des parties, du salarié et, si la convention applicable l'exige, de tout autre syndicat en cause.

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. Ce salarié pourra être muté dans un autre champ de compétence au sein de la Compagnie sur entente entre les parties, le salarié et, si la convention collective l'exige, de tout autre syndicat en cause.

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

Les parties aux présentes consentent à ce que la présente entente soit exécutée en langue anglaise.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15 avril 1983.

s/ The Gazette

...

s/ Le syndicat québécois de l'imprimerie et des communications,  
section locale 145

...

...

Je, soussignée, étant une des employés visés par l'Entente entre The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, section locale 145, en date du 12 novembre 1982, déclare avoir lu et compris ladite Entente et, plus particulièrement, que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas. Je consens à être lié par les termes et conditions de cette Entente en tant que partir aux présentes, le tout tel que témoigné par ma signature apposée plus bas:

Appendice "i"

Date de fin d'emploi: 30-04-2013  
s/ Rita Blondin. »

Au jour de la signature de cette lettre d'entente intervenue entre l'employeur, le syndicat et chacun des 200 typographes, les parties ont aussi prévu son intégration à la convention collective comme annexe "C":

*« Les parties s'entendent à reproduire ci-dessous le constat d'une entente intervenue entre elles le 12 novembre 1982. Cette entente fait partie de la présente convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est de leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective. »*

Durant les années qui ont suivi, le besoin de changements technologiques s'est accéléré et l'employeur n'a eu d'autre choix que de s'adapter. Le 5 mars 1987, l'employeur, le syndicat et chacun des 132 employés de la salle de composition toujours à son service ont signé une nouvelle lettre d'entente laquelle reprenait l'essentiel de la précédente en ajoutant quelques autres conditions de travail à l'avantage des employés mais consenties comme contrepartie de l'abandon de l'essentiel des garanties prévues par l'article 4 touchant la compétence:

**« I. - INTENTION**

A. Les parties soussignées reconnaissent que l'Article 4 (Compétence) de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat signée le 5 mars 1987 et régissant les parties pour la période du 1er mai 1987 au 30 avril 1990 contient des modifications et changements substantiels et intentionnels à l'Article 4 (Compétence) de la convention collective précédente (1984-87) entre les mêmes parties et plus spécifiquement par de tels modifications et changements, les intentions suivantes:

- a) suppression de l'Article 4 (Compétence) contenu dans la convention collective de 1984-87 et de toutes autres références à "compétence" dans ladite convention collective;
- b) compétence limitée au travail de composition présentement accompli dans les limites actuelles de la Salle de Composition;
- c) la Compagnie peut transférer tout travail, équipement et/ou procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de l'unité de négociation de la Salle de Composition sans violer les termes de



*l'Article 4 (Compétence) et donc libre de toutes réclamations en matière de compétence;*

- d) seuls les membres de l'unité de négociation de la Salle de Composition accompliront le travail traditionnel de l'unité de négociation tel que décrit dans la convention collective de 1984-87, dans les limites de la Salle de Composition. Cependant, il est entendu que le travail accompli par les contremaîtres et contremaîtres-adjoints, le travail présentement accompli par les employés de la Rédaction dans la Salle de Composition et tout autre travail ne relevant pas de l'unité de négociation tels que les services de conciergerie, l'entretien des édifices, etc. sont exclus dudit champ de compétence.*

*B. Tant et aussi longtemps que les accords et ententes ci-dessus mentionnés, de même que les termes généraux de la présente entente auront application pleine et entière, la Compagnie consent à maintenir, tel que décrit à l'Article V de la présente entente, le standard de vie des employés de la Salle de Composition qui sont parties à la présente entente et qui rencontrent les conditions de l'Article II, APPLICATION, de la présente entente.*

## **II. - APPLICATION**

*Cette entente vise tous les employés de la Salle de Composition (et ceux mutés au Service de l'Expédition) au 5 mars 1987 qui ont signé l'entente et qui ont également signé l'entente précédente (Sécurité d'emploi - Changements technologiques) et dont les noms apparaissent à l'Annexe "ii" jointe aux présentes. Ces employés sont couverts par la présente entente seulement s'ils demeurent membres en règle du Syndicat. L'entente s'appliquera aux employés mutés seulement lorsque de tels employés travaillent à la Salle de Composition.*

*La présente Entente n'entrera en vigueur qu'au moment où la convention collective de travail, entre l'Employeur et le Syndicat susmentionnés, ou dans les conventions collectives de travail subséquentes, prendra fin, disparaîtra, sera nulle et, 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. Sous réserve des Articles V et X ci-après, ni l'une ni l'autre des parties ne soulevra les sujets de la présente entente au cours de négociations futures visant le renouvellement de toute convention collective.*

## **IV. - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

*Tous les termes et conditions de "Sécurité d'emploi et excédent de main-d'oeuvre" (Article 25 et Lettres d'Entente, re: Avis d'Excédent de Main-d'oeuvre et Excédents de Main-d'oeuvre) de la convention collective de 1987-90 seront maintenus à moins d'entente mutuelle entre la Compagnie et les représentants de ses employés.*

## **V. - FORMULE DU COÛT DE LA VIE**

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

### DÉFINITIONS:

Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.)

Re: Statistiques-Canada, 1981: 100, région de Montréal)

- a: I.P.C. à la fin de la période (31 mars de chaque année)
- b: I.P.C. au début de la première période de référence (1er avril 1986)
- c: Taux de salaire horaire en vigueur pour la durée de la présente entente: \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement)

Formule:  $\frac{(a - b)}{b} \times c = \text{Ajustement du coût de la vie}$

Ajustement au coût de la vie - \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement) = Taux horaire pour la période.

Cet ajustement des salaires sera effectué une fois l'an, le taux horaire pour la période étant effectif à compter du 1er juillet de chaque année.

Dans l'éventualité où l'année de référence de l'I.P.C. (1981:100) soit modifiée, il est entendu que la formule sera ajustée en conséquence par entente mutuelle.

Il est également entendu qu'advenant la discontinuité par Statistiques-Canada des données de l'I.P.C. requises pour la formule, une formule alternative et équivalente sera adoptée par entente mutuelle entre les parties.

### VI. - PERTE DE PROTECTION

Cette entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour l'une ou l'autre des causes suivantes:

1. Le décès du salarié.
2. La démission volontaire du salarié régulier à plein temps.
3. La date stipulée à l'Annexe "ii" pour chaque employé indépendamment du statut dudit employé auprès de la Compagnie après cette date.
4. Le congédiement définitif par la Compagnie. Le congédiement ne peut avoir lieu que pour une offense grave et, s'il y a grief, lorsque le congédiement est maintenu en arbitrage. Cette interprétation du terme congédiement définitif ne peut varier que par une entente mutuelle à des modifications à la convention collective.

### VII. - DROIT DE SUITE

Cette Entente demeurera en vigueur nonobstant le changement de propriétaires de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquentement changé). Par conséquent, cette Entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie. De plus, cette Entente demeurera en vigueur même si la publication du journal The Gazette cesse, en autant qu'on se serve de l'équipement pour fins d'une imprimerie commerciale.

Cette Entente sera nulle si The Gazette, division de Southam Inc., met fin à son existence de façon définitive. Cependant, dans l'éventualité de la reprise des opérations en tant que production du journal ou en tant qu'imprimerie, tous les termes et les conditions de cette Entente seront remis en vigueur.

Cette Entente liera les successeurs du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145 conformément aux lois de la province de Québec en vigueur.

#### VIII. - MUTATION

Dans le cas d'une mutation volontaire à un autre service, l'employé sera assujéti aux termes de la convention collective applicable à cet autre service, s'il y a lieu, ou à tous autres termes acceptés par les parties.

Cependant, si un employé travaillant hors de la Salle de Composition par suite d'une mutation, est mis à pied de cet autre champ de compétence suite à l'application de dispositions relatives à l'ancienneté ou de toute autre disposition, ledit employé sera réintégré à la Salle de Composition avec la priorité qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre d'employé régulier à plein temps au service de la Compagnie, et sera, à nouveau assujéti aux termes de la présente entente.

#### IX. - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans l'éventualité d'une mésentente quant à l'interprétation, l'application, et/ou violation alléguée de la présente entente, l'affaire en question sera jugée comme étant un grief et sera soumise et réglée de la façon prévue aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat qui est en vigueur au moment où le grief est déposé. Les parties reconnaissent que la décision de l'arbitre sera finale et obligatoire.

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 "ii" peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par le Code du Travail du Québec.

#### X. - AMENDEMENTS

Les parties reconnaissent que toutes les provisions de la présente entente constituent des termes et conditions essentiels nécessaires à la validité de l'entente.

Par conséquent, si une disposition quelconque de la présente entente, en tout ou en partie, devait être déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par tout tribunal de juridiction compétente ou par législation, la Compagnie et le Syndicat consentent à se rencontrer immédiatement dans le but de conclure une entente amendée obligatoire pour toutes les parties. Il est entendu, en principe, que les éléments essentiels de l'entente seront maintenus par le biais de formules amendées, de dispositions équivalentes ou par toute autre entente conclue par les parties dans leurs négociations.

Si, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant une telle décision d'un tribunal ou par législation tel que mentionné ci-dessus les parties ne peuvent conclure une telle entente amendée, les parties consentent à ce que les provisions de la présente entente et de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out tel que prévu par l'Article 107 du Code du Travail du Québec ou, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que prévu par la section suivante de la présente entente.

**XI. - RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS**

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

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

Les parties, à l'instar de ce qu'elles avaient fait en novembre 1982, ont intégré cette entente comme annexe "C" à la convention signée la même journée:

« Les parties s'entendent à reproduire ci-dessous le texte d'une entente intervenue entre elles le 5<sup>ème</sup> jour de mars 1987. Cette partie fait partie intégrante de la Convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est de leur intention que ladite entente devienne pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions qui y sont contenus, nonobstant l'expiration de la présente convention collective. »

La convention a été renouvelée le 5 septembre 1990 pour valoir du 1<sup>er</sup> mai 1990 au 30 avril 1993. Son article 2 prévoyait:

« **ARTICLE 2** Durée de la Convention collective

- (a) La présente Convention prend effet le 1<sup>er</sup> mai 1990 et expire le 30 avril 1993.

(b) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations visant à établir une nouvelle convention qui entrera en vigueur le 1er mai 1993.

Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'échange de "Meilleures offres finales", les deux parties devant s'exécuter simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour toutes les parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

Les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que décrit au paragraphe ci-dessus. »

Les annexes "B" et "C" ont également été reconduites dans la convention 1990-1993. La situation entre les parties a commencé à se durcir quelque temps plus tard. Dans sa lettre du 1<sup>er</sup> avril 1992, monsieur Perks a avisé monsieur Kent, en adressant une copie conforme à monsieur McKay, que l'employeur était sérieusement affecté par les effets de la récession économique. Il voulait donc informer le syndicat, en temps utile, de son intention, lors de la négociation de la prochaine convention collective, "to then bargain changes to the current collective agreement and particularly appendices "B" and "C"." Il a ajouté qu'à son jugement "the undertaking by both parties not to bargain the subject matter of these appendices in future negotiations is contrary to the provision of the Quebec Labour Code". Monsieur Perks a poursuivi en annonçant que l'employeur "does not intend to be bound by Section 2(b) of the collective agreement requiring that future disputes be submitted to final and binding arbitration". Il a conclu que "this section is undefendable in law in that it negates the right to strike and or lock-out as a legitimate feature of the collective bargaining process". Le 17 avril, monsieur McKay a répondu à monsieur Perks qu'il estimait que les ententes étaient tout à fait légales et qu'elles liaient les parties. Il a précisé que "we remain confident that our agreements are legal and binding and that it will cost you millions of wasted dollars to try to prove otherwise. It truly is unfortunate that current Gazete

*management has abandoned common sense or good faith relations in the Composing Room and continues to paint itself into a corner*". En 1993, les parties n'ont pu s'entendre sur les termes d'une convention collective et elles se sont pliées à la procédure prévue par le paragraphe 2 b) de la convention expirée. Ce paragraphe permettait à une partie de requérir l'échange des meilleures offres finales lesquelles ne devaient comprendre que les clauses sur lesquelles les parties ne s'étaient pas entendues. L'arbitre auquel ces offres étaient soumises devait, après enquête, retenir dans sa totalité l'une des "meilleures offres finales" et rejeter l'autre dans sa totalité. Les parties ont conclu, sur la question, que "la décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective". Les parties se sont d'abord échangé leurs meilleures offres finales. Puis, le 10 mai, monsieur Tremblay a remis une lettre aux employés de la salle de composition leur rappelant certaines des clauses contenues dans les offres faites par l'employeur mais refusées par le comité syndical de négociation. Au nombre de ces offres figuraient les suivantes:

- « 1. *Your job security to age 65 is guaranteed against technological changes and again reduction in volume.*
2. *Your salary and inflation protection clause are also guaranteed to age 65.*
- ... »

Le 11 mai, monsieur Perks a réitéré cette position dans une lettre au personnel et dans laquelle il a notamment écrit:

*« We believe our offer is fair and reasonable: we reconfirm the existing guarantees of employment until age sixty-five at fully indexed wages but to individual rather than composition collectively. »*

Le 17 mai, l'employeur a décrété un lock-out. Le lendemain, les parties se sont entendues sur le choix de Me Raymond Leboeuf comme arbitre chargé de régler leur différend. Celui-ci, après 12 jours d'audience qui se sont étalés du 22 octobre 1993 au 8 juillet 1994, a rendu une décision, le 18 août 1994, dans laquelle il a retenu les meilleures offres finales présentées par l'employeur. Il a écrit ces commentaires pour résumer les motifs de sa décision:

« - quant aux clauses à incidence monétaire

Les restrictions proposées dans les "meilleures offres finales" patronales sont justifiées par la preuve économique qui en a été faite et sont marquées au sceau de l'équité.

Les "meilleures offres finales" du Syndicat proposent un statu quo qui s'avère irréaliste dans les circonstances et y faire droit aurait pour effet de créer deux classes d'employés à la Gazette.

Il y a donc lieu de retenir sur ce point les "meilleures offres finales" de l'Employeur qui servent mieux, à notre avis, les intérêts supérieurs de l'entreprise, tel que nous les avons définis plus haut.

- quant à la question de la mobilité de la main-d'oeuvre

Les "meilleures offres finales" patronales permettent de dénouer sans plus de délai l'impasse qui dure depuis trois ans et rend ainsi inopérante une partie de l'entente de 1982.

L'Employeur a balisé son droit de décider désormais unilatéralement des mutations et, l'essentiel quant à nous, la sécurité d'emploi existante n'est pas compromise.

Les "meilleures offres finales" du Syndicat font que l'impasse perdure.

Le mécanisme proposé pour la dénouer ne présente aucune garantie qu'il débouchera sur un règlement avant l'expiration de la convention collective le 30 avril 1996.

Bien que nous jugions imparfaites les deux solutions, nous considérons que les "meilleures offres finales" de l'Employeur doivent être retenues parce qu'elles seules assurent le dénouement de l'impasse: ce qui ne peut que favoriser les intérêts supérieurs de l'entreprise, tels que définis plus haut.

Compte tenu de ces conclusions et, conformément à la juridiction que nous confère le paragraphe b) de l'article 2 de la convention collective expirée le 30 avril 1993, nous retenons donc, dans leur totalité, les "meilleures offres finales" de l'Employeur qui deviennent ainsi partie intégrante de la convention collective qui liera les parties jusqu'au 30 avril 1996. »

Or l'arbitre Leboeuf a modifié le paragraphe 2 b) de la convention précédente et ajouté les annexes "B-1" et "C-1":

« Article 2(b)

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations pour une nouvelle convention qui entrera en vigueur le 1er mai 1996.

Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition de tels droits par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour échanger des "Meilleures offres finales", et le feront, le cas échéant, simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, les parties peuvent soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

Les termes et conditions de la présente Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par un arbitre tel que décrit au paragraphe ci-dessus.

...

#### ANNEXE "B-1"

Les parties acceptent de modifier tel que ci-dessous spécifié les termes et conditions de l'Annexe "B", laquelle est une entente originalement conclue entre les parties le 12 novembre 1982.

L'entente actuelle, de même que le présent amendement seront considérés comme le seul texte légal, remplaçant toute(s) entente(s) précédemment conclue(s) en ces matières.

#### VI. -- MUTATION. --

Lire au 1er paragraphe: "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."

Lire au 4ième paragraphe: "La Compagnie peut également transférer tout employé ainsi mis-à-pied à un autre champ de compétence à l'intérieur de la Compagnie."

...

#### ANNEXE "C-1"



Les parties acceptent de modifier tel que ci-dessous spécifié les termes et conditions de l'Annexe "C", laquelle est une entente originalement conclue entre les parties le 5ième jour de mars 1987.

L'entente actuelle, de même que le présent amendement seront considérés comme le seul texte légal, remplaçant toute(s) entente(s) précédemment conclue(s) en ces matières.

**I. INTENTION -**

paragraphe d), lire: "le travail accompli par les contremaitres et contremaitres-adjoints, le travail présentement accompli par les employés de la Rédaction dans la Salle de Composition et tout autre travail de la Salle de Composition assigné à d'autres exclus de l'unité de négociation, est exclus de telle juridiction et donc libre de toute réclamation juridictionnelle."

**V. FORMULE DU COÛT DE LA VIE:**

c: Lire en regard du taux de salaire horaire en vigueur: "\$22.86/hre"

**VIII. MUTATION -**

Lire: "Dans le cas d'une mutation à un autre service, l'employé sera assujéti aux termes de la convention collective applicable à cet autre service, s'il y a lieu. Cependant, si un employé travaillant hors de la Salle de Composition par suite d'une mutation est mis à pied de cet autre champ de compétence suite à l'application de dispositions relatives à l'ancienneté ou de toute autre disposition, ledit employé sera réintégré à la Salle de Composition avec la priorité qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre d'employé régulier à plein temps au service de la Compagnie, et sera, à nouveau, assujéti aux termes de la présente Entente."

**XI. RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDIS -**

2ième paragraphe, lire: "Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour échanger des "Meilleures offres finales", et le feront simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, les parties peuvent soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné ...". Le reste du paragraphe demeure inchangé. »

La troisième période a fait suite à cette décision. Le 24 août 1994, les parties ont signé une première lettre d'entente dont une des clauses stipulait:

« 2. In order to expedite the reinstatement of members of the bargaining unit to the Company's payroll, the parties agree to sign the English version of the collective agreement on August 24th, 1994. »

Une fois signée, la convention a été déposée auprès du commissaire général du travail. À cette date, le nombre des typographes était tombé à 62. Le 14 septembre, monsieur Tremblay leur a adressé une nouvelle proposition:

*« After carefully reviewing Mr Leboeuf's decision and the current state of our operations, we have concluded that we do not have any position available for composition now or in the foreseeable future.*

*That being so, our preferred option is to offer financial terminative packages.*

...

*The higher of:*

*\$15,000 per remaining year of service until the end of your contractual date of employment (as provided in the collective agreement) up to a maximum of \$150,000 per employee.*

*Or, a lump sum payment or separation equal to the sum of your total wages \$1,047/weekly until the expiration of the current collective agreement or until the end of your contractual termination date of employment, which comes first.*

...

*The Company has two (2) conditions for the offer to be implemented:*

- 1. We need a minimum of 45 compositors to take advantage of the buy-out;*
- 2. The Union must agree to desist from any outstanding and/or further litigation concerning the Gazette.»*

Vers le 1<sup>er</sup> octobre, 51 typographes avaient accepté cette offre de sorte qu'il ne restait que les 11 plaignants en poste. Le 3 octobre, les parties ont signé une nouvelle lettre d'entente dont l'extrait le plus pertinent révèle:

- « 1. Le Syndicat renonce, par les présentes, à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient contre la Compagnie originant ou résultant du lock-out de ses membres par la Compagnie le 17 mai 1993 à l'inclusion de réclamations futures ou réclamations existantes non encore présentées. »*

Le 13 octobre, monsieur Tremblay a avisé les 11 typographes ayant refusé sa proposition du 14 septembre que l'employeur ne prévoyait pas être en mesure de leur offrir

un poste. Incapables de retourner au travail mais tout en recevant leur salaire, les plaignants ont logé un grief, le 8 février 1995, pour réclamer leur rappel à la salle de composition. Me Foisly a été saisi de ce recours qu'il a accueilli dans sa sentence du 25 avril 1996. Il y a notamment écrit ces commentaires:

*« 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 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 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. »*

Cependant, les plaignants n'ont pas été réintégrés. La convention a pris fin le 30 avril. Ce jour-là, les plaignants ont demandé à monsieur Tremblay de procéder à un échange des meilleures offres finales. Le 8 mai, le syndicat et les 11 plaignants ont logé la première mésentente. Le 3 juin, l'employeur a décrété un lock-out. Le lendemain, le syndicat et les plaignants ont déposé la seconde mésentente.

Après étude de la preuve et des arguments contenus au dossier, le soussigné doit faire droit aux deux mésentes. Dans un premier temps, il souligne que monsieur Perks ne pouvait invoquer l'illégalité de l'entente en invoquant les dispositions du Code du travail du Québec sur la durée de la convention collective. À ce chapitre, il se permet de reproduire à nouveau les commentaires du juge Rothman dans l'arrêt The Gazette c. Parent et Freitag, p. 5:

*« It is not disputed that the Entente was concluded in the context of very rapid and serious technological changes in the printing of newspapers caused by the development of sophisticated computers which threatened to eliminate the work that had traditionally been done by typographers. »*

Le juge Rothman a poursuivi, pp. 13 et sq.:

« Why then were the individual employees invited to sign the Entente if the Union was there to represent them? »

Counsel for The Gazette and for the Union explained that this was done to meet an unusual problem relating to the duration of the guarantee of security of employment they had agreed upon. The Gazette and the Union had negotiated a guarantee coupled with a program of planned lay-offs extending well into the twenty-first century. The Collective Agreement, however, could not have a term exceeding 3 years. The plan would therefore have to be incorporated into several successive Collective Agreements. In order to achieve some semblance of an understanding extending beyond the 3 year term of the Collective Agreement, in the event that the plan was repudiated after the Collective Agreement expired, The Gazette and the Union asked the individual employees to sign the Entente as well.

...

The Entente was negotiated on behalf of all of the composing room employees by a Union that was certified to represent them. It covered conditions of employment and it was expressly stated to form part of the Collective Agreement. If it was valid, I can see no reason why it would not have been legally binding on all of the composing room employees, whether or not they signed it. »

Le magistrat a enfin conclu, pp. 18 et 19:

« 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.»

L'arbitre François Hamelin a suivi le raisonnement du juge Rothman dans la sentence Journal de Montréal, ci-haut. Il a eu à se prononcer sur certaines questions dont celle de la durée de conditions de travail d'une durée supérieure à trois ans. On a ainsi résumé les commentaires de cet arbitre:

« L'entente sur la sécurité d'emploi, qui protège les employés réguliers qui avaient ce statut au 1<sup>er</sup> juillet 1983, est appelée à se prolonger jusqu'en 2022, date où le dernier salarié visé prendra sa retraite. Il importe de différencier la convention collective elle-même d'une condition de travail qu'elle contient; la première ne peut avoir de durée supérieure à trois ans, mais rien n'empêche qu'une condition de travail en particulier ait une durée supérieure. La seule restriction imposée par le législateur en matière de conditions de travail est qu'elles ne doivent pas être contraires à l'ordre public ni prohibées par la loi. D'ailleurs, il existe plusieurs conditions de travail, comme celles relatives au régime de retraite, au statut et aux postes de salariés, au respect de l'ancienneté, aux droits acquis et, évidemment, comme en l'espèce, à la sécurité d'emploi, dont l'application s'étend sur plus de trois ans. L'entente en litige ne représente pas les intérêts d'une seule partie, mais bien ceux 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. L'entente intervenue en matière de sécurité d'emploi en cas de changements technologiques porte sur des conditions de travail licites et elle est juste, honorable et équitable pour les deux parties. Elle n'est pas contraire à l'ordre public et elle est donc valide. »

Le juge Nuss a poursuivi l'étude de la question dans l'arrêt Journal de Montréal.

Il a écrit, comme commentaires sur la sentence de Me Hamelin, pp. 21 et sq.:

« Je suis d'avis que la conclusion de l'arbitre ne souffre d'aucune erreur et que la distinction qu'il apporte entre la durée d'une condition de travail et la durée de la convention collective est tout à fait justifiée et que le premier juge a raison en décidant que:

"Il n'y a pas d'erreur de droit à reconnaître la validité d'une entente particulière prévoyant des garanties par lesquelles d'une convention collective à l'autre, cette entente particulière se prolongerait en quelque sorte par nécessaire reconduction au-delà du terme de trois ans."

Dans l'affaire The Gazette c. Parent, bien que mon collègue, M. le juge Rothman, devait se prononcer sur la validité d'une entente similaire en regard de la Charte des droits et liberté et de la Loi sur les normes du travail, ses propos sont fort pertinents à ce propos:

"In short, I believe 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."

L'appelante souligne la récente modification à l'article 65 du Code du travail. Cet article, en vigueur depuis le 19 mai 1994, dispose: "Une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au

*moins un an." La durée maximale de trois ans a été supprimée et il n'y a maintenant aucune limite quant à la durée maximale d'une convention collective qui n'est pas la première.*

*À mon avis l'article 35 est applicable en l'espèce. Il est exact que l'entente en soi n'est pas une convention collective, mais elle en fait partie intégrante; d'ailleurs les parties l'ont elles-mêmes stipulé dans l'entente:*

ARTICLE 8 PROCÉDURE D'APPEL ET VALIDITÉ

8.04 *Les parties conviennent que la présente entente fera partie intégrante de toutes les conventions collectives à intervenir entre elles.*

...

ANNEXE "G" DÉFINITION DES TERMES

*Pour les besoins d'interprétation de la présente convention et des annexes qui en font partie intégrante, les définitions suivantes s'appliquent:*

...

*Pour ces motifs je suis d'avis que l'arbitre n'a commis aucune erreur de droit qui donnerait ouverture à une révision judiciaire et que le juge de première instance avait raison de rejeter la requête de l'appelante. Je proposerais donc de rejeter le pourvoi avec dépens. »*

La question de la durée des ententes s'est définitivement réglée depuis l'amendement apporté au Code du travail du Québec permettant qu'elles soient d'une durée supérieure à trois ans. En l'espèce, elles peuvent donc légalement lier les parties jusqu'à ce que le plus jeune des typographes ait atteint l'âge de 65 ans, donc jusqu'en 2017.

Cependant, le problème de fond rencontré en l'espèce concerne la nature juridique des ententes à laquelle est d'ailleurs relié le statut des plaignants et leur intérêt à intervenir dans le présent arbitrage. En 1994, l'arbitre Leboeuf a rendu une sentence arbitrale dont un des effets a été d'enlever aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987. L'arbitre n'entend pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'est manifestement pas son rôle. Comme les procureurs patronaux l'ont plaidé, un tel recours devait être introduit devant la Cour supérieure et, de toute façon, il était manifestement tardif. Deux années s'étaient donc écoulées lorsque l'employeur, quelques semaines après l'expiration de la convention collective, a imposé le lock-out. La convention collective a pris fin le 30 avril 1996 et, ses effets, le 6 juin suivant, au jour de l'imposition du lock-out. L'arbitre, à ce chapitre, doit se rendre aux propositions patronales. La sentence Leboeuf a été prononcée selon un mécanisme mis en place par les parties dans la convention

intervenue entre elles en mars 1987 et reconduite dans la suivante expirée en 1993. L'arbitre Leboeuf, après une enquête de 12 jours étalée sur près d'une année, a rendu une décision motivée dans laquelle il a choisi les meilleures offres finales déposées par la partie patronale. Le syndicat a été manifestement insatisfait par cette décision. Toutefois, pour une raison ou une autre que la preuve n'a pas révélée, plutôt que de la contester devant la Cour supérieure il l'a signée suite à quoi elle a été déposée auprès du commissaire général du travail.

La position patronale, à l'égard de la première mésentente, mérite d'être retenue. Ce recours a été introduit en vertu de la procédure de règlement des griefs prévue à la sentence de Me Leboeuf et demande d'apporter des remèdes allant à l'encontre des dispositions de cette convention collective imposée. L'arbitre est d'avis qu'il ne possède pas cette compétence.

Par ailleurs, le soussigné retient les propositions soumises par Mes Grenier et Côté à l'effet que les deux ententes signées en 1982 et 1987 sont entrées en vigueur dès après le décret du lock-out. Selon la position patronale, une convention collective ne peut coexister avec une entente individuelle. Ils ont plaidé que les plaignants ne peuvent, en droit, se réclamer d'ententes individuelles car la convention collective prend toute la place. Me Benoît a invoqué les grands arrêts de la Cour suprême portant sur la question. Le juge Judson a écrit, dans l'arrêt La Compagnie Paquet Ltée, p. 212:

*« There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. »*

Le juge Laskin a écrit ce commentaire dans l'arrêt McGavin Toastmaster, p. 6:

*« The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationship as between employer and employee have meaning only at the hiring stage and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreement. »*

Enfin, le juge La Forest a endossé cette position dans l'arrêt CAIMAW, p. 1006:

*« Tout en acceptant qu'il n'y a plus de contrats individuels de travail lorsque les parties se trouvent dans une relation de négociation collective, une conclusion inéluctable depuis l'arrêt de notre cour, McGavin Toastmaster Ltd ... »*

Il est clair que les parties, lorsqu'elles ont signé les ententes de 1982 et 1987 et les ont annexées aux conventions alors conclues, avaient l'intention de leur conférer une pérennité jusqu'en 2017. L'employeur et le syndicat ne pouvaient plus clairement exprimer leur intention d'ouvrir la porte aux typographes comme signataires et parties intéressées en déclarant, en novembre 1982, en introduction, que cette entente intervenait entre *"The Gazette"*, *"Le syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, section locale 145"*, et *"les salariés de l'employeur dont les noms, au nombre de 200, apparaissent en annexe au présent document"*. Elles ont stipulé, à l'article II, que cette entente resterait en vigueur jusqu'à la fin de l'emploi de tous les employés mentionnés et qu'aucune des parties ne pourrait soulever les sujets de l'entente au cours des négociations futures du renouvellement de toute convention collective. Or un des sujets de cette entente apparaissait à l'article III, la garantie accordée par l'employeur de protéger les employés identifiés contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de l'introduction de changements technologiques. En outre, il a alors été convenu que l'entente n'entrerait en vigueur qu'au moment où l'entente annexée aux conventions collectives et convenue entre l'employeur et le syndicat prendrait fin, disparaîtrait, serait déclarée nulle ou deviendrait caduque. Enfin, chacun des 200 typographes a signé cette entente attestant en avoir lu et compris son texte *"et plus particulièrement que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas (... et que ...) je consens à être lié par les termes et conditions de cette entente en tant que partie aux présentes, le tout tel que témoigné par ma signature apposée plus bas"*. À la même date, le syndicat et l'employeur se sont entendus pour reproduire comme partie intégrante dans la convention qu'elles signaient la même entente *"sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention"*. Elles ont enfin déclaré qu'il était *"leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective"*. Devant des textes aussi clairs, ce serait nier l'évidence que de conclure que l'entente n'impliquait que les deux parties prévues par le Code du travail, l'employeur et le syndicat.

Cinq ans plus tard, en 1987, les trois mêmes parties ont signé une autre entente de même nature que celle de 1982. Elles y ont réaffirmé la garantie de sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans des 132 typographes restant en poste et ajouté une clause prévoyant



l'indexation des salaires et une autre clause créant un mécanisme de renouvellement de conventions collectives et de règlement des différends. À ce dernier chapitre, elle procéderaient par un échange des meilleures offres finales et, advenant leur défaut de s'entendre, soumettraient la mésentente à un arbitre choisi par elles lequel, après enquête retiendrait une des deux meilleures offres finales et rejeterait l'autre. La décision serait finale et obligatoire et deviendrait partie intégrante de la convention. Les parties ont également annexé cette entente à la convention collective avec la même remarque introductive que l'annexion de l'entente à la convention n'affecterait pas "ses effets civils au-delà de la convention collective".

Le professeur Marie-France Bich a traité de la coexistence d'un contrat civil et d'une convention collective dans son article ci-haut en s'interrogeant sur la subsistance du contrat de travail et des droits et obligations résultant de ce régime lorsque des employés sont régis par convention collective. La Cour d'appel du Québec a conclu à l'anéantissement de ce contrat de travail et à l'inapplicabilité des règles qui le gouvernent lorsqu'existe une convention collective. Cependant, la Cour suprême du Canada n'est pas allée aussi loin. À ce chapitre, Me Bich a écrit, suite à une analyse de l'arrêt CAIMAW, p. 746:

*« La Cour suprême, malgré les apparences, n'était peut-être pas allée aussi loin. Ne déclare-t-elle pas, dans l'affaire CAIMAW, ne pas avoir à répondre à la question de savoir si le régime de droit commun (en l'occurrence celui de la common law) demeure ou non la toile de fond sur laquelle s'inscrit la convention collective. »*

Bref, selon Me Bich, la Cour suprême n'a pas fermé la porte puisqu'elle a laissé sous-entendre n'avoir jamais affirmé l'anéantissement pur et simple du contrat individuel de travail en un contexte de convention collective. Elle a poursuivi, pp. 747 et sq.:

*« 12. Il faut en effet bien reconnaître que les conventions collectives ne se greffent pas sur du vide: il y a du droit avant les conventions collectives et hors d'elles! Pour ne donner qu'un exemple, on ne prétendrait évidemment pas que, dans les cas où une convention collective est muette sur ce sujet précis, ce qui est généralement le cas, un salarié n'a aucune obligation de loyauté à l'égard de son employeur, obligation qui ne découle que du droit commun. Autre exemple: le pouvoir de direction de l'employeur, corollaire du lien de subordination essentiel à tout rapport d'emploi, pouvoir que consacre la plupart des conventions collectives, n'en émane pourtant pas, mais vient du régime de droit commun, encore que son ampleur ou les modalités de son exercice puissent être en partie réglées par la convention.*

13. Dire que le régime de droit commun subsiste en arrière-plan, à titre subsidiaire ou complémentaire, n'affecte par ailleurs pas le principe de la primauté de la convention collective et n'affecte pas davantage le principe voulant que les litiges nés des rapports entre un employeur et ses salariés syndiqués, même lorsqu'ils impliquent des règles de droit commun, relèvent des tribunaux spécialisés mis sur pied par les législateurs en vue d'assurer la bonne marche des régimes collectifs de travail. Mais c'est confondre que d'affirmer que cette primauté du régime collective, au double plan substantif et procédural, signifie l'effacement complet du régime de droit commun. »

Le professeur Fernand Morin a commenté dans le même sens dans son ouvrage Rapports collectifs du travail, 2<sup>ème</sup> éd., 1991, Les Éditions Thémis, pp. 589:

« Nous pouvons facilement constater que ces deux actes juridiques, convention collective de réglementation du travail et contrat individuel de travail, peuvent survivre l'un à l'autre. ... À titre d'illustration, considérons cette autre situation où un salarié devenu contremaître sort ainsi de l'orbite de la convention collective et de celle du Code du travail (art. 1(1)) tout en demeurant néanmoins un salarié au sens du droit civil et soumis à d'autres lois du travail (L.N.T., L.S.S.T.) puis, après une rétrogradation redevient salarié au sens du Code. Pourrions-nous sérieusement soutenir qu'au moment de sa promotion, il y eut conclusion d'un contrat de travail qui se terminait dès le moment où le contremaître était rétrogradé et à nouveau assujéti à la convention collective? Certaines décisions qui ont traité de semblables situations n'ont nullement retenu pareille approche. Nous pouvons aussi considérer la situation des salariés au moment de l'expiration de la convention collective et alors que l'accréditation est révoquée. Pourrions-nous sérieusement soutenir, en ce cas, que le contrat individuel de travail serait vidé de tout contenu? En somme, il ne peut y avoir de doute, quant à nous, au sujet de la coexistence du contrat individuel de travail et de la convention collective de réglementation du travail. La disparition temporaire ou définitive du contrat individuel du travail par l'arrivée de la convention collective répugne à la logique et à la pratique. Il faut cependant distinguer cette première question de celle à savoir comment un salarié peut exercer ou exercer sa liberté contractuelle et qui constitue une question fort différente de la première. »

On retrouve, en l'espèce, une situation tout à fait particulière mais que les parties ont voulu créer pour assurer la pérennité jusqu'en l'an 2017 des engagements souscrits par l'employeur en 1982 et 1987. Elles ont à se prémunir contre toutes les situations pouvant mettre en péril cette garantie d'emploi, dont la disparition d'une convention collective. En l'espèce, la convention a expiré le 30 avril 1996 et ses effets ont pris fin le 6 juin suivant, au décret du lock-out. Au jugement du soussigné, les ententes tripartites sont alors entrées en vigueur. Selon l'article I, chacune des ententes de 1982 et 1987 ne devait entrer "en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de

travail, entre l'employeur et le syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives subséquentes, prendra fin ...". L'arbitre le souligne à nouveau, les deux ententes, contrairement à ce qui se rencontrait dans les arrêts La Compagnie Paquet Ltée, McGavin Toasmaster Ltée, Hémond et CAIMAW, où l'employeur avait conclu des ententes particulières avec des individus, les deux ententes ont été signées par trois parties, dont chacun des 11 plaignants. Me Beaulieu a invoqué l'incongruité du résultat si devait prévaloir la position du syndicat et des 11 plaignants. Entre qui et qui, a-t-il demandé, devrait s'effectuer l'échange des meilleures offres finales et dans quel but, celui de conclure une convention collective à laquelle participerait, outre le syndicat et l'employeur, chacun des 11 plaignants? Il a qualifié cette situation de non-sens. Le soussigné doit reconnaître que l'effet de ces démarches est inédit mais rappelle qu'il résulte de la volonté des parties. Le syndicat et l'employeur ont créé des droits acquis en faveur des typographes, entre autres ceux à la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans et au maintien de leur salaire régulier ajusté au coût de la vie. Rien dans la loi n'interdit une telle solution. En définitive, les parties ont agi comme elles l'ont fait, en l'instance, pour protéger des droits acquis. Finalement, l'arbitre retient comme conclusion et comme l'a rappelé monsieur McKay dans sa lettre du 17 avril 1992 en citant un chroniqueur financier de The Gazette, "*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*".

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.

---

BERTHIERVILLE; CE 5 FÉVRIER 1998.

/s/ André Sylvestre

---

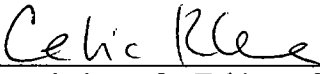
ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre Unique.

VRAIE COPIE

---

Н

This is Exhibit "H" referred to in the  
affidavit of Eileen Flood  
sworn before me, this 5th  
day of December, 2010.

  
A Commissioner for Taking Affidavits

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N<sup>o</sup>: 500-05-039701-980

COUR SUPÉRIEURE

Le 30 octobre 1998

L'HONORABLE DANIELLE GRENIER

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE  
SOUTHAM INC.

Requérante

c.

ME ANDRÉ SYLVESTRE

Intimé

et

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

et

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

Mis en cause

---

**JUGEMENT**

---

5  
10  
15  
20  
25

La requérante, The Gazette, demande au tribunal d'annuler la sentence arbitrale de l'intimé, Me André Sylvestre, au motif que ce dernier a agi sans compétence en décidant du deuxième grief que lui a soumis le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (le syndicat).

**1. Les faits**

Jusqu'en 1982, le syndicat et l'employeur étaient liés par des conventions collectives qui conféraient au syndicat une juridiction exclusive sur les fonctions exercées par ses membres. En 1982 et en 1987, afin de pouvoir introduire des changements technologiques importants, l'employeur a négocié avec le syndicat et les salariés des ententes tripartites par lesquelles il garantissait à ces derniers une sécurité d'emploi et un salaire jusqu'à l'âge de 65 ans. Les salariés visés ont signé ces ententes au même titre que le syndicat et l'employeur.

**i) Entente de 1982**

30  
35

Les points saillants de cette entente sont les suivants. L'employeur s'engage à garantir et à protéger les salariés contre la perte de leur emploi régulier à plein temps dans la salle de composition en raison de changements technologiques (art. III). L'entente doit rester en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés qui l'ont signée, ultimement jusqu'en 2017 (art. II). Ni l'une

---



5 ni l'autre des parties ne peut soulever les sujets de l'entente au cours  
des négociations futures visant au renouvellement de toute  
convention collective (art. II). L'entente lie tout acheteur, successeur  
ou cessionnaire éventuel de l'employeur (art. V). Le salarié muté à un  
10 autre service demeure assujéti à l'entente (art. VI). En cas de conflit  
quant à l'interprétation, l'application ou la violation de la convention  
collective, la procédure de règlement des griefs prévue à la  
convention collective s'applique (art. VII). Si le syndicat cesse  
d'exister ou n'est plus l'agent de négociation accrédité, le salarié dont  
15 le nom apparaît à l'annexe i de l'entente peut avoir recours à la  
procédure de griefs (art. VII).

L'article I prévoit que l'entente n'entrera en vigueur qu'au  
moment où l'entente sur la sécurité d'emploi annexée à la convention  
collective (il s'agit de la même entente) prendra fin, disparaîtra, sera  
20 nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou  
inapplicable. Lors de la signature de cette lettre d'entente, les parties  
ont prévu son intégration dans la convention collective comme annexe  
«B».

25 *« Les parties s'entendent à reproduire ci-dessous le texte  
d'une entente intervenue entre elles le 12<sup>me</sup> jour de  
novembre 1982. Cette entente fait partie intégrante de la  
présente convention collective sans pour cela affecter ses  
effets civils au-delà de la convention collective. Par  
conséquent, les parties déclarent qu'il est leur intention  
30 que ladite entente demeure pleinement en vigueur sujet  
aux termes et conditions y contenues nonobstant  
l'expiration de la présente convention collective. »*

ii) Entente de 1987

35 Cette entente reprend l'essentiel de la précédente en  
ajoutant certaines conditions de travail dont une formule d'indexation  
des salaires comme contrepartie à l'abandon par le syndicat de  
certaines garanties prévues à l'art. 4 de la convention collective. L'art.

III traite de la durée de l'entente et l'art. V de l'indexation des salaires.

5 L'article X prévoit une formule d'amendement obligatoire dans l'éventualité où l'entente serait déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par un tribunal ou par législation.

10 L'art. XI de l'entente ne se trouvait pas dans l'entente de 1982. Il incorpore une formule de renouvellement des conventions collectives et de règlements des différends.

15 À l'instar de ce qu'ils avaient fait en 1982, l'employeur et le syndicat ont convenu d'intégrer l'entente de 1987 dans la convention collective signée le même jour. La formule d'intégration est la même.

20 *«Les parties s'entendent à reproduire ci-dessus le texte d'une entente intervenue entre elles le 5<sup>ème</sup> jour de mars 1987. Cette entente fait partie intégrante de la présente Convention collective sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la Convention collective. Par conséquent, les parties déclarent qu'il est leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et conditions qui y sont contenus nonobstant l'expiration de la présente Convention collective.»*

25 Les ententes de 1982 et 1987 ont par la suite été annexées aux conventions collectives de 1990 et de 1993, l'art. 2 de la convention collective de 1993 étant au même effet que l'art. XI de  
30 l'entente de 1987.

35 En 1993, la situation a commencé à se durcir entre les parties. N'ayant pu s'entendre sur les termes d'une nouvelle convention collective, l'employeur et le syndicat ont eu recours au mécanisme des meilleures offres finales prévu à la convention collective relativement aux clauses sur lesquelles ils n'étaient pas parvenu à un consensus.

5 L'arbitre auquel ces offres étaient soumises devait, après enquête, retenir l'une des offres finales dans sa totalité et rejeter l'autre dans sa totalité. Désigné pour régler le différend, l'arbitre Raymond Leboeuf a retenu les meilleures offres finales de l'employeur. Ces offres comportaient une modification importante à la convention collective. Jusque-là, le processus d'échange des  
10 meilleures offres finales était obligatoire. Il devenait désormais facultatif.

15 En août 1994, suite à la décision de Me Leboeuf, une nouvelle convention collective était signée et déposée auprès du commissaire du travail. Le nombre des typographes était tombé à 62. L'employeur présentait alors un programme de rachat des emplois qui fut accepté par 51 typographes. Seuls les onze mis en cause  
20 demeuraient à l'emploi de la requérante. Ils furent informés que cette dernière n'était pas en mesure de leur offrir un poste. Ils déposèrent alors un grief réclamant leur rappel dans la salle de composition. Le 25 avril 1996, l'arbitre Claude Foisy accueillait le grief et ordonnait à l'employeur de réintégrer les salariés dans la salle de composition.  
25 Des négociations se sont alors engagées sans que les salariés ne soient jamais réintégrés dans leur emploi, un lock-out ayant été décrété par l'employeur le 3 juin 1996.

## 30 2. Les griefs

35 Le 30 avril 1996, avant la déclaration de lock-out, le syndicat avait demandé à la requérante de soumettre ses meilleures offres finales. Cette dernière avait refusé, arguant que le mécanisme des meilleures offres finales était facultatif depuis la sentence arbitrale de Me Leboeuf du 18 août 1994. Le 8 mai 1996, contestant le refus

5 de l'employeur de se soumettre au processus des meilleures offres finales, le syndicat dépose un grief dans lequel il demande à l'arbitre de déclarer que la sentence arbitrale de Me Leboeuf ne lui est pas opposable et d'ordonner à l'employeur de transmettre ses meilleures offres finales sans délai.

10 Suite au lock-out décrété le 3 juin 1996, le syndicat et les onze typographes déposent un deuxième grief daté du 4 juin dont les conclusions se lisent comme suit :

15 *«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 ;*
  - 20 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 ;*
  - 25 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 ;*
  - 30 5. *rendre toute autre ordonnance de nature à sauvegarder les droits des parties ;*
- et de façon intérimaire :*
- 35 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. »*

### 3. La sentence arbitrale

5 Les griefs sont déferés à l'arbitre André Sylvestre. Ce  
dernier rejette le grief du 8 mai 1996 et accueille le grief déposé le 4  
juin 1996, après la déclaration de lock-out.

10 L'arbitre fait d'abord remarquer que la question de la  
durée des ententes (jusqu'en 2017) a définitivement été réglée depuis  
l'amendement apporté au *Code du travail* permettant qu'elles soient  
15 d'une durée supérieure à trois ans. Il rejette le premier grief au motif  
que le syndicat réclame des remèdes inconciliables avec la  
convention collective imposée par Me Leboeuf, se disant lié par la  
décision de ce dernier.

20 Par ailleurs, il retient les propositions du syndicat et des  
mis en cause selon lesquelles les deux ententes signées en 1982 et  
1987 auraient survécu à l'expiration de la convention collective et à la  
déclaration de lock-out. Il écrit :

25 « Il est clair que les parties, lorsqu'elles ont signé les  
ententes de 1982 et 1987 et les ont annexées aux  
conventions alors conclus, avaient l'intention de leur  
conférer une pérennité jusqu'en 2017. L'employeur et le  
syndicat ne pouvaient plus clairement exprimer leur  
intention d'ouvrir la porte aux typographes comme  
signataires et parties intéressées en déclarant, en  
30 novembre 1982, en introduction, que cette entente  
intervenant entre "The Gazette", "Le syndicat québécois de  
l'imprimerie et des communications, section locale 145", et  
"les salariés de l'employeur dont les noms, au nombre de  
200, apparaissent en annexe au présent document". Elles  
ont stipulé, à l'article II, que cette entente resterait en  
vigueur jusqu'à la fin de l'emploi de tous les employés  
mentionnés et qu'aucune des parties ne pourrait soulever  
35 les sujets de l'entente au cours des négociations futures  
du renouvellement de toute convention collective. Or un  
des sujets de cette entente apparaissait à l'article III, la  
garantie accordée par l'employeur de protéger les  
employés identifiés contre la perte de leur emploi régulier  
à plein temps dans la salle de composition en raison de

5 l'introduction de changements technologiques. En outre, il a alors été convenu que l'entente n'entrerait en vigueur qu'au moment où l'entente annexée aux conventions collectives et convenue entre l'employeur et le syndicat prendrait fin, disparaîtrait, serait déclarée nulle ou deviendrait caduque. Enfin, chacun des 200 typographes a signé cette entente attestant en avoir lu et compris son texte "et plus particulièrement que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas (... et que...) je consens à être lié par les termes et conditions de cette entente en tant que partie aux présentes, le tout tel que 10 témoigné par ma signature apposée plus bas". À la même date, le syndicat et l'employeur se sont entendus pour reproduire comme partie intégrante dans la convention qu'elles signaient la même entente "sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention". Elles ont enfin déclaré qu'il était leur intention que ladite entente demeure pleinement en vigueur, sujet aux termes et 15 conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective". Devant des textes aussi clairs, ce serait nier l'évidence que de conclure que l'entente n'impliquait que les deux parties prévues par le Code du travail, l'employeur et le syndicat.

20 Cinq ans plus tard, en 1987, les trois mêmes parties ont signé une autre entente de même nature que celle de 1982. Elles y ont réaffirmé la garantie de sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans des 132 typographes restant en poste et ajouté une clause prévoyant l'indexation des salaires et une autre clause créant un mécanisme de renouvellement des conventions collectives et de règlement des différends. À ce dernier chapitre, elles procéderaient par un échange des 25 meilleures offres finales et, advenant leur défaut de s'entendre, soumettraient la mésentente à un arbitre choisi par elles lequel, après enquête, retiendrait une des deux meilleures offres finales et rejeterait l'autre. La décision serait finale et obligatoire et deviendrait partie intégrante de la convention. Les parties ont également annexé cette entente à la convention collective avec la même remarque 30 introductive que l'annexion de l'entente à la convention n'affecterait pas "ses effets civils au-delà de la convention collective.

(...)

35 On retrouve, en l'espèce, une situation tout à fait particulière mais que les parties ont voulu créer pour assurer la pérennité jusqu'en l'an 2017 des engagements souscrits par l'employeur en 1982 et 1987. Elles ont à se prémunir contre toutes les situations pouvant mettre en péril cette garantie d'emploi, dont la disparition d'une convention collective. En l'espèce, la convention a expiré le 30 avril 1996 et ses effets ont pris fin le 6 juin suivant, au décret du lock-out. Au jugement du soussigné, les ententes tripartites sont alors entrées en vigueur. Selon

5 l'article I, chacune des ententes de 1982 et 1987 ne devait  
 entrer "en vigueur qu'au moment où l'entente sur la  
 sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de  
 travail, entre l'employeur et le syndicat susmentionné, ou  
 dans les conventions collectives subséquentes, prendra  
 fin ...". L'arbitre le souligne à nouveau, les deux ententes,  
 contrairement à ce qui se rencontrait dans les arrêts La  
 10 Compagnie Paquet Ltée, McGavin Toastmaster Ltée,  
Hémond et CAIMAV, où l'employeur avait conclu des  
 ententes particulières avec des individus, les deux  
 ententes ont été signées par trois parties, dont chacun des  
 11 plaignants. Me Beaulieu a invoqué l'incongruité du  
 résultat si devait prévaloir la position du syndicat et des 11  
 plaignants. Entre qui et qui, a-t-il demandé, devrait  
 s'effectuer l'échange des meilleures offres finales et dans  
 quel but, celui de conclure une convention collective à  
 laquelle participerait, outre le syndicat et l'employeur,  
 15 chacun des 11 plaignants? Il a qualifié cette situation de  
 non-sens. Le soussigné doit reconnaître que l'effet de ces  
 démarches est inédit mais rappelle qu'il résulte de la  
 volonté des parties. Le syndicat et l'employeur ont créé  
 des droits acquis en faveur des typographes, entre autres  
 ceux à la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans et au  
 maintien de leur salaire régulier ajusté au coût de la vie.  
 Rien dans la loi n'interdit une telle solution. En définitive,  
 20 les parties ont agi comme elles l'ont fait, en l'instance, pour  
 protéger des droits acquis. Finalement, l'arbitre retient  
 comme conclusion et comme l'a rappelé monsieur McKay  
 dans sa lettre du 17 avril 1992 en citant un chroniqueur  
 financier de The Gazette. "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".»

25  
 L'arbitre accueille le grief et ordonne à l'employeur de se  
 soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales. Il  
 déclare également que les ententes tripartites conclues les 12  
 30 novembre 1982 et 5 mars 1987 sont en vigueur et que l'employeur  
 doit les respecter. Il ordonne donc à ce dernier de continuer à verser  
 à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant  
 de ces ententes, incluant tout salaire et tout avantage perdus en  
 35 raison du lock-out, et de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir,  
 les conditions prévalant antérieurement à la déclaration du lock-out.

**POSITION DES PARTIES**

5

**A) The Gazette****1) Absence de compétence *ab initio***

10

La requérante soutient que l'arbitre n'avait pas la compétence pour disposer de ce qu'il a qualifié de «mésententes». Il devait décider du bien-fondé de deux griefs et non de mésententes fondées sur de prétendues «ententes civiles». Ayant rejeté le premier grief, il devait en faire autant avec le deuxième. Le lock-out ayant été décrété le 3 juin 1996 et le grief déposé le 4 juin 1996, l'arbitre aurait dû décider qu'il était devant un vide juridique (art. 59 C.T.).

15

20

**2) Modifications illégales à la décision de l'arbitre Leboeuf et à la convention collective.**

L'arbitre ignore complètement les modifications apportées à la convention collective par la décision de l'arbitre Leboeuf qui, en choisissant les meilleures offres finales de l'employeur, rendait le processus d'échange des meilleures offres finales facultatif.

25

30

**3) L'abolition du droit fondamental au lock-out**

Encore une fois, l'arbitre aurait ignoré une autre sentence arbitrale de Me Leboeuf qui avait décidé que le recours à l'arbitrage n'excluait pas la possibilité d'un lock-out, et ce, alors même que le processus d'échanges des meilleures offres finales était encore obligatoire. Comment l'arbitre pouvait-il ignorer les effets juridiques du lock-out et ordonner à la requérante de verser aux mis en cause le salaire et les autres avantages prévus à la convention collective, alors

35



**6) Absence de motivation**

5

L'arbitre devait rendre une décision motivée. Or, il n'a pas répondu aux arguments soulevés par l'employeur privant ce dernier de son droit de faire valoir ses moyens. Sa décision ne serait pas le fruit d'un processus rationnel mais serait fondée uniquement sur l'équité.

10

**B) Le syndicat**

15

Selon le syndicat, l'arbitre était saisi de l'arbitrage d'un grief qu'il a rejeté et d'un arbitrage civil dans le cadre des ententes tripartites signées par les onze plaignants. La norme de contrôle applicable serait celle de la décision manifestement déraisonnable. L'arbitre devait établir une distinction entre le droit de décréter un lock-out et les effets que les ententes tripartites pouvaient produire malgré le déclenchement d'un lock-out. Selon le syndicat, une partie de la convention collective pouvait être négociée, alors que l'autre échappait à la négociation. L'arbitre n'aurait donc commis aucune erreur en décidant que les ententes tripartites pouvaient produire des effets même si la convention collective n'était plus en vigueur. Subsidiairement, si l'arbitre a commis une erreur, sa décision ne serait pas manifestement déraisonnable puisqu'elle respecte en tout point la volonté des parties. La question en litige serait une question d'interprétation et d'application de la convention collective.

20

25

30

**C) Les mis en cause**

35

Il s'agit d'un argument subsidiaire. À défaut d'être de la nature d'une convention collective, les ententes seraient des contrats régis par le *Code civil*. Les parties auraient ainsi trouvé une façon

5 originale d'assurer la pérennité de ces ententes. Les ententes  
garantiraient aux mis en cause un emploi à temps plein dans la salle  
de composition. En décrétant un lock-out, l'employeur aurait abusé  
de ses droits.

10 **1. LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE ET LA PORTÉE JURIDIQUE  
DES ENTENTES**

15 L'arbitre devait décider si, malgré le gel des conditions  
de travail découlant du lock-out (art. 59 C.T.), les ententes tripartites  
pouvaient produire des effets indépendamment de la convention  
collective à laquelle elles avaient été annexées.

20 La requérante soutient que l'arbitre pouvait seulement  
entendre et disposer d'un «grief» et non d'une mésentente fondée sur  
une présumée entente civile.

25 Toujours selon la requérante, l'arbitre fonde sa décision  
uniquement sur les ententes tripartites. Or, l'arbitre n'aurait jamais été  
nommé comme arbitre consensuel en vertu d'une clause  
compromissoire. De plus, l'arbitrage consensuel ne serait pas permis  
en vertu des ententes «civiles» pendant la durée d'un lock-out.

30 Le syndicat prétend que l'arbitre tire sa compétence du  
contenu des «mésententes» qui lui ont été référées par les parties et  
que conséquemment, il pouvait décider de l'ensemble du litige y  
compris la source et la portée des droits réclamés.

35 Les mis en cause plaident que l'arbitre tirait sa  
compétence d'une clause d'arbitrage compromissoire. Le tribunal ne  
pourrait intervenir que si les conditions prévues à l'art. 946.4 C.p.c.  
n'ont pas été respectées.

5 Le tribunal est d'avis que l'arbitre tirait sa compétence de la convention collective (art. 2) et du texte même des ententes tripartites (art. XI). La question de savoir s'il y avait ou non des conditions de travail applicables au moment où les réclamations lui étaient soumises relevait de sa compétence *stricto sensu*.

10 L'arbitre s'est peut-être mépris sur la source et la portée des droits réclamés par le syndicat et les mis en cause. Nous y reviendrons. Il avait cependant compétence pour disposer des griefs, la question étant plutôt de savoir s'il n'a pas perdu compétence en décidant que les ententes tripartites, qu'il a qualifiées «d'ententes civiles», produisaient des effets malgré le lock-out. L'arbitre ne pouvait donc commettre d'erreur en décidant de cette question.

20 Dans l'arrêt *Dayco*, la Cour suprême du Canada formule ainsi le test applicable :

25 «(...) Il est clair qu'un arbitre a compétence *stricto sensu* pour interpréter les dispositions d'une convention collective lorsqu'il s'agit de décider si des questions sont arbitrables sous le régime de cette convention. Dans ce cas, l'arbitre agit dans son domaine d'expertise et le contrôle judiciaire de cette interprétation ne doit se faire que selon la norme du caractère manifestement déraisonnable. Mais le présent cas est différent. En l'espèce, ce sont la viabilité et la survie de la convention collective qui sont mises en doute. (...) La convention collective est le fondement de la compétence de l'arbitre et celui-ci ne doit pas commettre d'erreur en décidant qu'elle existe ou qu'elle subsiste.»<sup>1</sup>

30  
35 Ce qui nous amène à analyser la nature et la portée des ententes tripartites signées respectivement le 12 novembre 1982 et le 5 mars 1987 et l'impact sur elles du lock-out décrété par l'employeur le 3 juin 1996.

---

<sup>1</sup> *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230, 251.

5 Les parties ont-elles voulu que les ententes de 1982 et 1987 produisent des effets malgré l'existence d'une grève ou d'un lock-out? L'arbitre retient les propositions du syndicat et des mis en cause selon lesquelles les ententes seraient «entrées en vigueur» dès après le décret du lock-out. Le raisonnement de l'arbitre semble être basé sur les constatations suivantes :

10 1° Les 200 typographes à l'emploi de la requérante en 1982 ont tous signé l'entente et leurs noms apparaissent en annexe. Il s'agit donc d'une entente tripartite et non d'une entente qui aurait eu comme seuls signataires l'employeur et le syndicat;

15 2° Les parties ont stipulé que l'entente resterait en vigueur jusqu'à la fin de l'emploi de tous les employés mentionnés en annexe et qu'aucune des parties ne pourrait soulever les sujets de l'entente lors des négociations futures;

20 3° L'un des sujets qui ne pouvait faire l'objet de négociations futures était la garantie contre la perte d'emploi à temps plein dans la salle de composition en raison de l'introduction de changements technologiques.

25 4° Il a été convenu que l'entente tripartite «n'entrerait en vigueur» qu'au moment où l'entente annexée aux conventions collectives convenue entre l'employeur et le syndicat prendrait fin, disparaîtrait, serait déclarée nulle ou deviendrait caduque.

30 5° Le texte de l'entente était intégrée à la convention collective «sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention» et il était entendu que l'entente «demeurait pleinement en vigueur sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective».

35

5

6° En 1987, une deuxième entente était signée réaffirmant la garantie d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans des 132 typographes restant tout en ajoutant une clause d'indexation des salaires et une clause créant un mécanisme de renouvellement des conventions collectives et de règlement des différends.

10

7° Le texte de l'entente de 1987 était également annexé à la convention collective avec la même formule introductive que pour l'entente de 1982. L'annexion n'affectait pas les effets civils de l'entente au-delà de la convention collective.

15

8° Les ententes de 1982 et de 1987 ont été signées par les typographes qui attestaient en avoir lu et compris le texte *«et plus particulièrement que mon emploi se terminera à la date indiquée plus bas (... et que...) je consens à être lié par les termes et conditions (...), le tout tel que témoigné par ma signature apposée plus bas»*.

20

25

Pour l'arbitre, les ententes tripartites de 1982 et de 1987 qu'il qualifie de «contrats civils» avaient une existence indépendante de la convention collective. Elles étaient immuables et continuaient de gouverner la relation entre l'employeur et les typographes peu importe les changements apportés aux ententes identiques annexées aux conventions collectives postérieures, après négociations entre l'employeur et le syndicat. L'arbitre a donc examiné la question sous l'angle des droits individuels. Il a décidé que malgré le gel des conditions de travail découlant du lock-out, les ententes tripartites dites «civiles» produisaient des effets alors que les mêmes ententes annexées à la convention collective n'en produisaient plus aucun.

30

35

Rappelons, dans un premier temps, que l'arbitre pouvait seulement entendre et disposer de griefs. Le mot «grief» est défini à l'art. 1f) C.T. comme étant *«une mésentente relative à l'interprétation*

5                   ou à l'application d'une convention collective». Or, depuis le 3 juin, il y  
avait lock-out. Le grief R-7 déposé le 4 juin ne pouvait donc être un  
grief au sens du Code du travail puisqu'il n'y avait plus de convention  
collective.

10                   L'arbitre a très bien compris cette situation. C'est pour  
cette raison qu'il se situe à l'extérieur du rapport collectif, donc dans le  
champ des rapports individuels entre l'employeur, le syndicat et les  
onze typographes signataires des ententes individuelles.

15                   Or, l'arbitre n'a jamais été nommé comme arbitre  
consensuel. L'entente de 1982 prévoit qu'en cas de conflit quant à  
l'interprétation, l'application ou la violation de cette entente, on  
appliquera la procédure de règlement des griefs prévue à la  
20                   convention collective qui est en vigueur au moment du grief. Elle  
prévoit également que dans le cas où le syndicat cesse d'exister ou  
s'il n'est plus l'agent de négociation accrédité, un employé signataire  
de l'entente peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs.  
L'entente de 1987 est au même effet.

25                   De deux choses l'une. Ou la convention collective est  
en vigueur et à ce moment le syndicat peut déposer un grief, ou le  
syndicat cesse d'exister ou n'est plus l'agent de négociation accrédité,  
30                   et à ce moment les employés peuvent se prévaloir de la procédure de  
règlement des griefs. Le syndicat étant toujours l'agent de  
négociation des employés, on ne peut parler de clause  
compromissoire implicite ou explicite et les mis en cause ne pouvaient  
35                   saisir l'arbitre d'une mésentente «civile», même si la convention  
collective avait cessé de produire des effets après la déclaration du  
lock-out. Le syndicat ne pouvait plus avoir recours à la procédure de  
griefs après le lock-out, la convention collective étant expirée.

5 Dans *Ville d'Estérel et Union des employées et employés de service, section locale 800*<sup>2</sup>, l'arbitre André Bergeron avait à décider d'une situation similaire. Voici comment il dispose de la question des droits individuels :

10 «Quant à l'argument voulant qu'après l'expiration de la convention collective soient nés des contrats individuels de travail entre l'employeur et chacun de ses salariés, contrats par lesquels chacun des salariés mandatait son syndicat pour le représenter, la procédure de griefs devenant une clause compromissoire, nous ne voyons pas comment l'arbitre soussigné, dont le mandat est d'interpréter et d'appliquer une convention collective en vertu du Code du travail, pourrait avoir juridiction pour disposer d'une telle réclamation, qui ne serait ni un grief ni une mésentente au sens du Code.»<sup>3</sup>

15 En assumant compétence, l'arbitre a agi comme s'il existait un grief. Or, le deuxième grief était irrecevable compte tenu du lock-out. Le syndicat étant toujours accrédité, il ne pouvait non plus tirer sa compétence de l'art. VII de l'entente de 1987.

20 Dans *Gazette (The) (une division de Southam inc.) c. Parent*<sup>4</sup>, la Cour d'appel était saisie d'un litige entre les mêmes parties. On y plaidait que les ententes étaient de nature civile. Tout en ne se prononçant pas définitivement sur cette question, le juge Rothman en a disposé comme suit :

25  
30 «Was the Entente a "Civil Contract" ?

35 *In my respectful opinion, the Entente was not merely a "civil contract" as the Superior Court suggests. It was negotiated and signed by The Gazette and the Union that had been certified to represent the composing room employees and it was specifically stated to form part of the*

<sup>2</sup> [1992] T.A. 41.

<sup>3</sup> *Id.*, p. 51.

<sup>4</sup> D.T.E. 91T-552 (C.A.).

*Collective Agreement to which it was annexed. If the Entente was valid, it would have been legally binding on all of the employees whether or not they signed it.*

5

(...)

*In my view, the Entente formed part of the Collective Agreement and any of the Employees who did not sign were nonetheless bound by it. The Entente was negotiated on behalf of all of the composing room employees by a Union that was certified to represent them. It covered conditions of employment and it was expressly stated to form part of the Collective Agreement. If it was valid, I can see no reason why it would not have been legally binding on all of the composing room employees, whether or not they signed it.*

10

(...)

*The Entente was therefore designed to give all of the employees an extended period of protection from the impact of technological change that they would not otherwise have had. The protection they received under the Entente was considerable and it was relatively long term. That the term was longer for those who were farther from age 65 does not, in my view, amount to discrimination. All were obtaining a firm guarantee of job security to age 65 which they did not have without the Entente.*

15

20

*The fact that the guarantee was to terminate, with respect to each employee, on his 65<sup>th</sup> birthday simply gave each employee the assurance that their jobs would be protected until age 65 whatever the technological advances and that their jobs would likely disappear when they left.»<sup>5</sup>*

25

(soulignements ajoutés)

La Cour suprême a affirmé à plusieurs reprises que la collectivisation des rapports de travail fait, à toutes fins utiles, disparaître les droits individuels des salariés régis par une convention collective<sup>6</sup>. L'émergence de contrats individuels de travail à l'expiration d'une convention collective est incompatible avec le régime

30

35

<sup>5</sup> *Id.*, p. 13 à 15, 18 et 19.

<sup>6</sup> *McGavin Toastmaster Ltd c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983.



de convention collective, le syndicat demeurant le seul agent chargé de négocier collectivement au nom des salariés qu'il représente.

5

Dans le présent dossier, la convention collective traite des mêmes conditions de travail que celles faisant l'objet de l'entente. Cette dernière ne peut être interprétée comme un acte juridique supplétif. Tant et aussi longtemps que les typographes demeurent régis par la convention collective, l'entente tripartite est soumise au processus de négociation. Elle n'est pas immuable.

10

15

L'arbitre a donc excédé sa compétence en concluant à l'existence d'ententes civiles autonomes qui produiraient des effets après l'expiration de la convention collective. Il n'avait aucune compétence pour disposer des réclamations individuelles qui lui étaient soumises. Selon l'art. XI de l'entente de 1987, l'entente n'est plus en vigueur lorsque l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out. Comment pourrait-elle alors « entrer en vigueur » comme l'arbitre l'a affirmé ou produire des effets au-delà du lock-out?

20

25

Le tribunal est d'avis que même si l'arbitre avait eu raison de conclure que les ententes tripartites pouvaient produire des effets pendant la durée du lock-out, encore aurait-il fallu qu'il ait compétence pour disposer des réclamations des employés. Or, les ententes ne comprenant aucune clause compromissoire, il faut donc conclure que l'arbitre s'est saisi d'un litige qu'il qualifie de « civil » sans avoir compétence.

30

35

## 2. L'ABOLITION ET LA STÉRILISATION DU DROIT AU LOCK-OUT

La thèse des mis en cause voulant que l'existence d'ententes civiles puisse exclure à perpétuité le droit de l'employeur de

5 décréter un lock-out est également indéfendable. Selon le tribunal, les ententes individuelles ont été signées pour pallier aux difficultés qui surviendraient dans l'éventualité où le syndicat serait désacrédi-  
10 C'est à ce moment-là seulement que ces ententes produiraient des effets civils malgré l'inexistence d'une convention collective.

10 Tant et aussi longtemps que le syndicat demeurait le représentant des salariés, les ententes annexées à la convention collective étaient soumises au processus de négociation collective. Même si la clause II de l'entente de 1982 stipulait que ni l'une ni  
15 l'autre des parties ne pouvait soulever les sujets visés par l'entente au cours des négociations futures, il est loin d'être certain qu'une telle clause pouvait valablement limiter les négociations futures. Quoi qu'il en soit, l'entente de 1982 a fait l'objet de négociations en 1987 sans que ni le syndicat ni les salariés ne s'y opposent. Bien au contraire.  
20 L'entente de 1987 a été annexée à la nouvelle convention collective et les typographes qui étaient alors à l'emploi de la requérante l'ont tous signée. Les ententes individuelles de 1982 et 1987 continuaient d'exister telles que modifiées par les conventions collectives  
25 ultérieures.

30 L'arbitre a souligné l'importance de la clause introductive qui se retrouvait dans les conventions collectives de 1982 et de 1987 et qui prévoyait que l'entente faisait partie de la convention collective «sans pour cela affecter ses effets civils au-delà de la convention collective» et qu'elle demeurait en vigueur nonobstant l'expiration de la convention collective. Selon le tribunal, les parties ont voulu ainsi  
35 protéger les salariés contre une éventuelle désacrédition et ont voulu également éviter d'avoir à renégocier les ententes à chaque renouvellement de la convention collective. L'entente est en vigueur

mais elle ne produira des effets civils que si le syndicat n'est plus accrédité.

5

10

15

20

25

30

35

Cette interprétation respecte l'économie générale des ententes et plus particulièrement des clauses suivantes. L'art. I des deux ententes prévoit que l'entente n'entrera en vigueur qu'au moment où l'entente annexée à la convention collective prendra fin, disparaîtra, sera nulle ou, pour toute autre raison sera devenue caduque ou inapplicable. Compte tenu de l'âge des salariés visés, les ententes devaient demeurer en vigueur jusqu'en l'an 2017. Selon le *Code du travail*, la durée maximale d'une convention collective était alors de 3 ans. Les parties entendaient ainsi se prémunir contre une éventuelle déclaration d'invalidité. En 1987, elles ont même ajouté une clause (l'art. X) qui stipule que si une disposition de l'entente devait être déclarée nulle, l'employeur et le syndicat devaient se rencontrer immédiatement (et non pas l'employeur, le syndicat et les salariés) pour conclure une entente amendée obligatoire pour toutes les parties.

De plus, les parties ont expressément prévu la possibilité d'une grève ou d'un lock-out aux articles X et XI de l'entente de 1987 et à l'art. 2b) de la convention collective R-5. L'art. XI traite expressément des négociations et précise que les termes et conditions de l'entente demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue, qu'une décision soit rendue par un arbitre, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out. En voici le texte :

**«XI. - RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS**  
*Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat peuvent entreprendre des négociations visant à établir la*

5 nouvelle convention. Les termes et conditions de l'entente demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue, qu'une décision soit rendue par un arbitre, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

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

(soulignements ajoutés)

25 Un texte analogue était incorporé à la convention collective de 1993 (art. 2), les parties démontrant ainsi leur volonté d'établir un régime de renouvellement identique pour l'entente et pour la convention collective.

30 Le lock-out tout comme la grève constituent des rouages essentiels du régime des rapports collectifs de travail. Les articles 58, 106 et 109 C.T. sont d'ordre public. Seule une disposition expresse aurait pu limiter le droit de l'employeur de décréter un lock-out. Or, loin de l'exclure, les parties ont prévu expressément son exercice dans l'entente elle-même.

35

5 Dans une sentence rendue le 18 novembre 1993<sup>7</sup>,  
l'arbitre Raymond Leboeuf avait eu à décider d'un grief entre les  
mêmes parties et dans lequel le syndicat prétendait que l'employeur  
ne pouvait exercer son droit au lock-out puisque la convention  
collective l'obligeait à maintenir l'emploi et les conditions de travail des  
10 typographes. L'arbitre a conclu qu'en l'absence d'une disposition du  
Code du travail ou de la convention collective prohibant ou limitant le  
droit au lock-out, rien ne pouvait empêcher l'employeur d'exercer ce  
droit.

15 Dans *Journal de Montréal et Syndicat des  
communications graphiques, section locale 41M<sup>a</sup>*, l'arbitre François  
Hamelin a également reconnu le droit au lock-out du Journal de  
Montréal malgré l'existence d'une entente similaire à celle intervenue  
entre la requérante et le syndicat qui garantissait également la  
20 sécurité d'emploi aux salariés. L'entente sur la sécurité d'emploi  
annexée à la convention collective contenait des clauses prévoyant la  
médiation avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out dont  
la durée ne pouvait dépasser vingt semaines et le recours à l'arbitrage  
de différends. L'employeur soutenait que l'entente sur la sécurité  
25 d'emploi contrevenait au mécanisme prévu pour la renégociation  
d'une convention collective en prévoyant un mécanisme qui limiterait  
le droit de grève ou de lock-out. L'arbitre a conclu que les parties  
pouvaient limiter le droit à la grève et au lock-out mais qu'elles  
n'auraient pu l'écartier. Il écrit :

35 «Précisons d'emblée que, dans le mécanisme de  
renouvellement d'une convention collective prévu par le  
code, l'acquisition du droit de grève ou de lock-out

---

<sup>7</sup> *The Gazette, une division de Southam inc. et Syndicat des communications de  
l'énergie et du papier, section locale 145, SCEP*, 18 novembre 1993.  
<sup>a</sup> [1994] T.A. 163.

5 constitue le recours fondamental consenti aux parties et que, par entente, celles-ci ne peuvent l'écarter. Or, ce n'est pas ce que les parties ont fait en l'espèce puisque, à l'article 7 de l'entente, le droit à la grève ou au lock-out «tel que prévu au Code du travail» est explicitement et pleinement reconnu.

(...)

10 De l'avis du Tribunal, rien dans le Code du travail n'interdit aux parties de s'entendre dans la convention, ou dans une entente y annexée, en vue de trouver une méthode originale de règlement des conflits, à la condition que cette méthode ne nie pas l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out (...).

(...)

15 En l'espèce, les parties ont décidé d'une méthode sophistiquée de résolution de leurs différends, méthode qui cherche à doser, à équilibrer et à indiquer tout à la fois la règle de droit (l'entente), le rapport de forces (la grève) et l'équité (l'arbitrage).

20 Les deux parties ont ainsi convenu de civiliser leurs relations, en évitant que la seule loi du plus fort ne réussisse à s'imposer ou encore que l'équilibre relatif de leurs forces respectives n'entraîne un conflit interminable, susceptible de leur causer des préjudices mutuels irréparables. Elles ont donc convenu d'exercer prudemment leur droit de grève ou de lock-out pour une durée maximale de 20 semaines (...).

(...)

25 Il est évident que la nature de cette entente obligeait les parties à prévoir un mécanisme susceptible d'en garantir la réalisation d'une convention à l'autre (...).<sup>9</sup>

30 Le syndicat et les mis en cause soutiennent que l'entente sur la sécurité d'emploi interdit implicitement à l'employeur de déclarer un lock-out. Le tribunal ne partage pas cet avis. Ce serait fausser l'intention des parties qui ont expressément envisagé l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out que de reconnaître

35 <sup>9</sup> *Id.*, p. 196, 197, 198, 200. Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel sur un autre point. Voir : *Journal de Montréal, division de Groupe Québecor inc. c. Hamelin*, DTE 96T-1174 (C.A.).

implicitement une telle interdiction. Les parties n'ont jamais voulu une prorogation perpétuelle de la convention collective.

5

Dans l'arrêt *Bradburn c. Wentworth Arms Hotel*<sup>10</sup>, la Cour suprême a eu à interpréter une disposition d'une convention collective qui prévoyait que la convention restait en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit conclue. Il s'agissait de savoir si une convention collective était en vigueur durant la grève et si un conseil d'arbitrage pouvait à bon droit interpréter une convention pour déterminer si elle était en vigueur.

10

15

La Cour suprême a conclu que le conseil d'arbitrage avait la compétence pour déterminer si la convention collective était en vigueur mais que s'il errait en droit quant à l'applicabilité de la convention, sa décision était nulle et relevait alors de la compétence d'une cour de justice.

20

25

Toujours dans cet arrêt, la Cour suprême a également mis en garde les tribunaux contre une interprétation qui mettrait la convention collective en conflit avec les principes usuels des relations de travail. Selon elle, la négation du droit de grève ou du droit au lock-out constituerait une exception à la règle générale et elle devrait être exprimée clairement. Le juge Laskin a fait remarquer que pour substituer aux procédures maintenant courantes dans les relations de travail de notre société, une convention permanente reconduite jusqu'à ce que les deux parties s'entendent sur une nouvelle convention, il faudrait le langage le plus limpide.<sup>11</sup>

30

35

---

<sup>10</sup> [1979] 1 R.C.S. 846.

<sup>11</sup> *Id.*, p. 861 à 863.

5 Or, loin de supprimer le droit au lock-out, la requérante et le syndicat en ont confirmé la possibilité de façon claire. D'ailleurs, l'arbitre a lui-même reconnu l'existence du droit au lock-out en constatant que l'exercice de ce droit mettait fin à la convention collective, d'où le rejet du premier grief.

10 Les parties se sont sûrement mal exprimées. Certaines clauses sont nettement contradictoires. Toutefois, une lecture attentive du texte de l'entente permet de les concilier. Tant et aussi longtemps que le syndicat demeure accrédité, il négocie au nom des typographes et le régime général des relations de travail s'applique. Rien n'empêchait les parties de limiter le droit au lock-out. Les typographes à l'emploi du Journal de Montréal l'ont fait en langage clair. Dans la convention collective sous étude, le mécanisme obligatoire des meilleures offres finales limitait jusqu'à un certain point l'exercice du droit au lock-out puisqu'il obligeait les parties à régler leurs différends devant un arbitre dont la décision mettrait éventuellement fin au lock-out.

25 La conclusion de l'arbitre quant à l'existence d'ententes autonomes qui survivraient à la convention collective et au lock-out est erronée. L'arbitre ne pouvait se tromper sur cette question. Il s'agit d'une question juridictionnelle. De plus, la conclusion est manifestement déraisonnable. Elle ne fait ni moins qu'abolir le droit au lock-out prévu par le *Code du travail* et par l'entente elle-même.

30  
35 **3. MODIFICATIONS ILLÉGALES APPORTÉES PAR L'ARBITRE À LA DÉCISION ANTÉRIEURE DE M<sup>E</sup> RAYMOND LEBOEUF (R-11) ET À LA CONVENTION COLLECTIVE (R-5).**

En 1993, après l'échec de leurs négociations portant sur la conclusion d'une nouvelle convention collective, l'employeur et le



5 syndicat ont utilisé le mécanisme obligatoire des meilleures offres  
6 finales prévu à la convention collective (art. 2b). L'arbitre Raymond  
7 Leboeuf a été choisi pour régler le différend qui opposait les parties.  
8 Les meilleures offres finales contenaient les clauses ou parties de  
9 clauses sur lesquelles les parties ne s'étaient pas entendues. En  
10 vertu des dispositions pertinentes de la convention collective, l'arbitre  
11 n'avait d'autre choix que d'accepter la meilleure offre finale de l'une  
12 des parties dans sa totalité et rejeter l'autre dans sa totalité. L'arbitre  
13 a très bien saisi le dilemme auquel il était confronté. Il écrit :

14 *«Enfin, l'arbitre, s'il entend exercer pleinement sa  
15 juridiction, ne peut écarter les deux offres dont il a été saisi  
16 pour le motif que toutes deux lui paraîtraient inadéquates,  
17 imparfaites ou franchement mauvaises.*

18 (...)

19 *Alors que le processus d'arbitrage de différends prévu par  
20 le Code du travail permet aux deux parties d'espérer que  
21 l'arbitre accueillera au moins certaines de leurs demandes,  
22 pour ainsi rendre plus tolérables sinon acceptables les  
23 contraintes additionnelles pour elles que contiendra  
24 vraisemblablement la sentence arbitrale qui tiendra, par  
25 après, lieu de convention collective, ici, il ne peut y avoir  
26 qu'un gagnant; l'autre partie se retrouvera les mains  
27 vides.»<sup>12</sup>*

28 L'arbitre s'est donc employé à chercher un critère  
29 d'évaluation et il a retenu celui «du meilleur intérêt de l'entreprise», ce  
30 critère englobant selon lui l'ensemble des composantes humaines qui  
31 font que la Gazette existe. Le syndicat proposait le statu quo.  
32 L'employeur se disait en difficultés financières et paralysé par l'attitude  
33 négative du syndicat qui refusait d'autoriser les mutations d'employés  
34 dans d'autres services. Il y avait donc un problème financier et une  
35 situation problématique au plan de la mobilité de la main-d'œuvre.

<sup>12</sup> Pièce R-11, p. 4 et 5.

5 L'arbitre a jugé que par son refus catégorique d'autoriser  
des mutations, le syndicat rendait inopérant l'un des articles clés de  
l'entente de 1982. Il a donc retenu les meilleures offres finales de  
l'employeur, tout en le faisant à contrecœur. Or, dans ses meilleures  
10 offres finales, l'employeur proposait un changement qui allait avoir des  
répercussions importantes lors du renouvellement de la convention  
collective de 1996. D'obligatoire, le mécanisme des meilleures offres  
finales devenait facultatif. L'arbitre n'en discute pas. L'enjeu a-t-il  
semblé important au syndicat? La décision de Me Leboeuf est  
silencieuse sur cette question. Quoi qu'il en soit, la position de  
15 l'employeur ayant été retenue, le mécanisme de l'échange des  
meilleures offres devenait désormais facultatif.

20 L'employeur pouvait maintenant muter les salariés  
suivant les besoins de l'entreprise dans d'autres départements ou  
d'autres fonctions sans l'autorisation préalable du syndicat. La  
décision de Me Leboeuf avait été rendue le 18 août 1994. Il avait  
commencé ses auditions en octobre 1993. Pendant l'année qui s'était  
25 écoulée entre la première journée d'audition (il y en a eu douze) et la  
sentence arbitrale, l'employeur avait accéléré le processus  
d'introduction de changements technologiques tant et si bien qu'en  
août 1994, il n'avait plus besoin d'employés dans la salle de  
composition.

30 Une fois la convention collective signée, l'employeur  
présenta aux 62 typographes restant une offre de rachat de leurs  
emplois. Le 1<sup>er</sup> octobre 1994, 51 typographes avaient accepté cette  
35 offre. Il ne restait que onze typographes à l'emploi de la requérante.  
Bien qu'ayant fait valoir devant Me Leboeuf que sans une modification  
de la clause traitant des mutations l'entreprise se trouvait paralysée  
par l'intransigeance du syndicat, n'ayant aucunement l'intention de se

5 prévaloir de la nouvelle version de cette clause qui lui permettait désormais de muter les typographes dans d'autres services sans l'autorisation du syndicat, la requérante avisa les onze typographes qu'elle n'avait pas de poste à leur offrir et qu'elle allait leur verser leur salaire à ne rien faire.

10 Le syndicat sortait perdant sur tous les fronts. Le mécanisme des meilleures offres finales étant devenu facultatif, l'employeur pouvait désormais attendre le «round» des prochaines négociations sans crainte, le lock-out devenant un moyen de pression fatal dans les circonstances.

15 L'arbitre Sylvestre a saisi l'odieux de la situation. Il a quand même rejeté le premier grief déposé avant le lock-out, se disant lié par la convention collective R-5 qui incorporait les changements retenus dans la sentence arbitrale de Me Leboeuf. Il écrit :

25 *«L'arbitre n'entend pas réviser ou reformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'est manifestement pas son rôle. Comme les procureurs patronaux l'ont plaidé, un tel recours devrait être introduit devant la Cour supérieure et de toute façon, il était manifestement tardif. Deux années s'étaient déjà écoulées lorsque l'employeur, quelques semaines après l'expiration de la convention collective, a imposé le lock-out. La convention a pris fin le 30 avril 1996 et, ses effets, le 6 juin suivant, au jour de l'imposition du lock-out. L'arbitre, à ce chapitre, doit se rendre aux propositions patronales. La sentence Leboeuf a été prononcée selon un mécanisme mis en place par les parties dans la convention intervenue entre elles en mars 1987 et reconduite dans la suivante expirée en mars 1993. L'arbitre Leboeuf, après une enquête de 12 jours étalée sur près d'une année, a rendu une décision motivée dans laquelle il a choisi les meilleures offres finales déposées par la partie patronale. Le syndicat a été manifestement insatisfait par cette décision. Toutefois, pour une raison ou une autre que la preuve n'a pas révélée, plutôt que de la contester devant la Cour supérieure, il l'a signée suite à quoi elle a été déposée auprès du commissaire général du travail.»*

(pages 108 et 109)

5 Dans ce grief rejeté par l'arbitre, le syndicat demandait à  
l'arbitre de déclarer que l'art. 2b) ainsi que les annexes B-1 et C-1 de  
la convention collective lui étaient inapplicables et d'ordonner à  
l'employeur de transmettre ses meilleures offres finales. L'arbitre a  
donc refusé de se rendre aux demandes syndicales puisque, selon  
lui, les remèdes demandés allaient à l'encontre des dispositions de la  
10 convention collective imposée par Me Leboeuf.

15 La requérante soutient que l'arbitre devait également  
rejeter le deuxième grief déposé après le lock-out et dans lequel le  
syndicat réclamait substantiellement les mêmes remèdes que dans le  
premier. En accueillant le deuxième grief, l'arbitre aurait  
complètement ignoré la sentence de Me Leboeuf et les modifications  
à la convention collective et aux ententes que ce dernier avait  
20 entérinées en choisissant les meilleures offres finales de l'employeur.  
En donnant à ces ententes une portée individuelle, l'arbitre aurait fait fi  
du monopole de représentation et du rôle d'agent négociateur exclusif  
du syndicat.

25 Le syndicat et les mis en cause soutiennent que les  
modifications entérinées par l'arbitre Leboeuf n'avaient aucune portée  
sur les ententes tripartites. Celles-ci demeuraient inchangées, même  
si les mêmes ententes annexées à la convention collective étaient  
30 altérées par la sentence de Me Leboeuf.

35 L'arbitre a donné implicitement raison au syndicat sans  
discuter de la portée de la sentence de Me Leboeuf sur les ententes  
tripartites. Tel que déjà mentionné, pour l'arbitre, les ententes  
tripartites existent indépendamment de la convention collective. Les  
négociations entre l'employeur et le syndicat n'en affectaient pas le  
sens et la portée. Elles étaient en quelque sorte immuables.

5                   Pourtant, en rejetant le premier grief, l'arbitre reconnaissait l'impact de la sentence de Me Leboeuf sur les ententes de 1982 et de 1987. Il écrit :

10                   *«En 1994, l'arbitre Leboeuf a rendu une sentence arbitrale dont un des effets a été d'enlever aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987.»*

15                   Bien que les ententes tripartites stipulaient que les parties s'engageaient à ne pas soulever les sujets des ententes au cours des négociations futures, l'entente de 1987 prévoyait expressément la possibilité de négociations et précisait que les termes et conditions de cette entente demeuraient en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit conclue, qu'une décision soit rendue par un arbitre, ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lock-out (art. XI). C'est donc dire que les ententes tripartites évoluaient au fil des négociations. Tant et aussi longtemps que le syndicat demeurait le représentant des salariés, ces derniers ne pouvaient se dissocier des faits et gestes de leur syndicat qui négociait en leurs noms.

25                   L'arbitre ne pouvait donc, sans excéder sa compétence, ignorer les annexes B-1 et C-1, qui modifiaient substantiellement les ententes de 1982 et de 1987 et dont le paragraphe introductif se lisait comme suit :

30                   *«L'entente actuelle, de même que le présent amendement seront considérés comme le seul texte légal remplaçant toute(s) entente(s) précédemment conclue(s) en ces matières.»*

35

4. MANQUE DE LIEN RATIONNEL ET DE CONNEXITÉ ENTRE  
LES DÉTERMINATIONS DE L'ARBITRE ET LES REMÈDES  
ACCORDÉS

5

L'arbitre a accordé les remèdes suivants :

10

- 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 onze plaignants.

15

- 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;

20

- 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;

- ordonne le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts;

25

1<sup>ère</sup> conclusion

30

Comment l'employeur peut-il se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales alors que depuis la sentence de Me Leboeuf il n'y est pas obligé? L'arbitre n'en discute pas. Toute en admettant que la sentence Leboeuf avait modifié les ententes originales, il a choisi d'ignorer cette constatation pour ordonner à l'employeur de se plier à un mécanisme qui n'était que facultatif. De plus, il ordonne à l'employeur d'échanger ses meilleures offres finales avec le syndicat et avec les onze salariés. De deux choses l'une, ou bien le syndicat est l'agent négociateur et on se retrouve dans le contexte d'un rapport collectif de travail, ou bien il ne l'est plus, et on

35

se retrouve dans un contexte de droits individuels. On ne peut jouer à la fois sur les deux tableaux.

5

L'arbitre a excédé sa compétence en ordonnant à l'employeur d'accomplir une obligation qui n'était que facultative en vertu de la convention collective R-5 et en vertu des ententes tripartites annexées à cette convention collective.

10

De plus, comment l'employeur pourrait-il présenter ses meilleures offres finales aux salariés? Est-ce à ceux-ci que revient la tâche de conclure une nouvelle convention collective?

15

### 2° conclusion

La déclaration de l'arbitre ne produit aucun effet. Personne ne conteste que les ententes sont et ont toujours été en vigueur. Ce que l'arbitre voulait probablement souligner, c'est que les ententes produisent des effets malgré le lock-out. Sa déclaration, telle que formulée, ne rime à rien. Le tribunal n'a pas à bonifier la décision de l'arbitre<sup>13</sup>. De toute façon, même si l'arbitre avait déclaré que les ententes produisaient des effets malgré le lock-out, sa conclusion serait également erronée et sujette à révision judiciaire.

20

25

### 3° conclusion

En ordonnant à l'employeur de continuer à verser à chacun des mis en cause le salaire et les autres avantages découlant des ententes tripartites, l'arbitre excède sa compétence, les ententes ne prévoyant aucunement l'obligation de maintenir le salaire et les

30

35

---

<sup>13</sup> *Le Centre d'accueil Miriam c. S.C.F.P.* [1985] 1 R.C.S. 136, 144.

5 avantages sociaux pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out. Si les salariés avaient déclenché une grève, l'employeur aurait-il dû maintenir leur salaire pendant la durée de la grève? Poser la question, c'est y répondre. Le raisonnement de l'arbitre mène à l'absurde.

10 **4° conclusion**

Cette ordonnance de l'arbitre constitue un excès de compétence tout comme la précédente.

15 **5° conclusion**

20 Toutes les parties s'entendent pour dire que cette conclusion ne fait aucun sens. Comment l'arbitre peut-il ordonner à l'employeur de maintenir les conditions prévalant antérieurement au lock-out alors qu'il a lui-même jugé que le lock-out anéantissait les effets de la convention collective (R-5)?

25 **5. LES DROITS ACQUIS**

30 L'arbitre a souligné que le syndicat et l'employeur ont créé des droits acquis en faveur des typographes, entre autres ceux à la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans et au maintien de leur salaire régulier ajusté au coût de la vie. Selon lui, le système mis en place n'avait pour but que de protéger les droits acquis.

35 Le syndicat a tenté d'établir un parallèle entre la présente situation et celle qui prévalait dans l'arrêt *Dayco*<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> *Dayco*, précité, note 1.



5 Dans l'arrêt *Dayco*, la Cour suprême a décidé qu'un arbitre a compétence *stricto sensu* pour décider si des questions sont arbitrables sous le régime d'une convention collective. Toutefois, lorsque la survie de la convention collective est mise en doute, la Cour a précisé que l'arbitre ne doit pas commettre d'erreur en décidant qu'elle existe ou qu'elle subsiste. Le juge La Forest écrit :

10 « Ici, la question à trancher exige l'examen de notions qui sont analogues à certaines notions de common law - «droits acquis» et droits accumulés par contrat - qui sortent du champ d'expertise exclusif du tribunal. Je ne veux pas dire que les arbitres ne sont pas compétents pour appliquer les notions de common law - ils puisent manifestement tous les jours dans les principes de  
15 common law pour exercer leur pouvoir décisionnel. Mais pour ces questions l'arbitre ne saurait revendiquer une expertise exclusive ou unique. »<sup>15</sup>

20 Dans cette affaire, *Dayco* avait accordé à ses employés certains avantages en matière d'assurance collective aux termes d'anciennes conventions collectives dont la dernière avait expiré en 1985, avant la fermeture définitive de l'entreprise. Un accord entre le syndicat et l'employeur conclu dans le cadre de la  
25 fermeture prévoyait que les avantages en matière d'assurance collective destinés aux employés actifs cesseraient six mois après la cessation des opérations. L'accord ne traitait pas des avantages des retraités. L'employeur a avisé tous les retraités que leurs avantages cesseraient à la date de cessation des avantages accordés aux  
30 employés actifs.

35 Le syndicat a déposé un grief au nom des retraités. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre, aucune convention collective n'étant en vigueur au moment du dépôt du grief. La question était de savoir si une promesse peut survivre à la convention

<sup>15</sup> *Id.*, p. 267.

5 collective qui la contient. La décision de l'arbitre comportait deux volets. Il avait d'abord décidé que la simple expiration de la convention collective ne rendait pas «inarbitrable» un grief alléguant une violation après cette expiration, pourvu que le grief soit fondé sur cette convention collective. Dans un deuxième temps, il avait examiné si le droit à des prestations de retraite pouvait devenir acquis de manière à justifier le dépôt d'un grief après l'expiration de la convention collective.

10  
15 Le juge La Forest a approuvé le premier volet de la méthode. Il a souscrit à la deuxième conclusion de l'arbitre dans la mesure où le droit des retraités à des prestations de retraite peut (tout dépendant du texte de la convention collective) devenir acquis «collectivement parlant», sans décider si cette acquisition pouvait créer un droit personnel ouvrant droit à des poursuites individuelles.

20  
25 Le juge La Forest a donc conclu que d'une façon générale, il est possible qu'une promesse de prestations de retraite survive à la convention collective. Selon lui, puisque les parties n'avaient pas supprimé les prestations de retraite dans une convention ultérieure, les droits accumulés en vertu de la convention expirée ne pouvaient s'éteindre rétroactivement. Autrement dit, une convention collective expirée peut continuer de produire des effets pour le passé. Les droits accumulés ne sont donc pas supprimés dès qu'une nouvelle convention est négociée.

30  
35 Toutefois, comme le fait remarquer le juge La Forest, cette proposition ne touche pas les rapports futurs entre les parties à une convention collective. Il écrit :

*«Il va sans dire que ces propositions ne touchent pas les rapports futurs entre les parties à une convention*

5 collective. Pendant l'intervalle qui peut exister entre des conventions collectives, les parties sont libres de régir leurs relations de travail en cours comme elles l'entendent; voir *Paccar*, précité. Il est loisible à l'employeur de ne pas tenir compte des conditions des conventions collectives antérieures et de fixer de nouvelles conditions de travail. Dans cette optique, il est certainement vrai que, durant l'intervalle qui peut exister entre des conventions collectives, les travailleurs ne jouissent d'aucun droit, stipulé dans la convention collective antérieure, qui régisse leurs relations de travail en cours. Toutefois, l'ancienne convention collective n'est pas nulle. Les droits accumulés en vertu de cette convention peuvent toujours être mis à exécution.

10 Il y a lieu, à ce stade, de mentionner l'arrêt récent de notre Cour Hémond c. Coopérative fédérée du Québec, [1989] 2 R.C.S. 962, dans lequel nous avons décidé que les droits d'ancienneté accordés à un travailleur dans une convention collective ne sont pas des droits acquis. C'est-à-dire qu'une convention collective ultérieure peut déroger aux droits accordés à des personnes par une convention antérieure.<sup>16</sup>

15 Dans l'arrêt *Hémond*<sup>17</sup>, le juge Gonthier avait précisé que les droits d'ancienneté des travailleurs qui avaient été promus à des postes de gestion les excluant de l'unité de négociation pour être rétrogradés et réintégrés dans cette unité ensuite, étaient des droits qui, au même titre que tout autre droit, étaient assujettis au processus de la négociation collective, l'existence d'une convention collective écartant à toutes fins pratiques la possibilité de faire valoir des droits individuels.

20 Le juge La Forest distingue l'arrêt *Hémond* comme suit :

25 «À mon avis, rien dans le jugement du juge Gonthier n'est incompatible avec la notion de droits acquis en matière de retraite et je ferais la distinction suivante d'avec l'arrêt Hémond. Premièrement, il n'y a pas de doute que les relations de travail futures ne peuvent être régies que par une convention collective, la plus récente. Tant qu'un

<sup>16</sup> *Id.*, p. 272-273.

<sup>17</sup> [1989] 2 R.C.S. 962, 975.

5

10

*employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est nécessairement soumis aux vicissitudes du processus de la négociation collective. Toutefois, à la retraite, le travailleur sort de cette relation et, à ce moment-là, les droits qu'il a accumulés à titre d'employé se cristallisent sous une forme quelconque de droit «acquis» dont il bénéficie en qualité de retraité. Il est tout à fait possible que ce droit ne puissent être mis à exécution que par le truchement de l'action collective du syndicat au nom des retraités. Toutefois, si tel est le cas, c'est en raison des particularités de fonctionnement de notre régime de droit du travail plutôt que d'un principe évident.»<sup>18</sup>*

(soulignements ajoutés)

15

20

Il ne fait aucun doute que les mis en cause continuent d'appartenir à une unité de négociation et qu'ils sont ainsi soumis aux aléas du processus de négociation collective. La question de savoir si leur droit à la sécurité d'emploi est un droit acquis au sens de l'entente tripartite doit être analysée dans le contexte des rapports collectifs de travail. Or, la convention collective et l'entente tripartite prévoient expressément la suppression du droit à la sécurité d'emploi pendant un lock-out. L'arbitre ne pouvait ignorer cette réalité sans excéder sa compétence.

25

Avec discernement, l'arbitre a rapporté les propos que tenait un représentant syndical dans une lettre du 17 avril 1992 en citant un chroniqueur financier de The Gazette :

30

*«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.»<sup>19</sup>*

35

Bien que défendable sur le plan juridique, la position de la requérante est insoutenable au strict plan de l'équité. En modifiant le mécanisme des meilleures offres finales à la demande de la

<sup>18</sup> Dayco, précité, note 1, p. 274.

<sup>19</sup> Sentence arbitrale, p. 113.

5 requérante, l'arbitre Leboeuf annulait à toutes fins pratiques le  
processus mis en place par les parties pour assurer une certaine  
pérennité à la garantie d'emploi. L'entente devenait ainsi une illusoire  
promesse, le lock-out s'avérant un moyen de pression disproportionné  
dont la requérante profite pleinement. Certes, cette dernière ne porte  
pas l'entière responsabilité de la situation. On peut également  
10 questionner l'inertie du syndicat et des mis en cause qui ont choisi de  
ne pas contester la sentence de Me Leboeuf et qui ont accepté de  
signer une nouvelle convention collective qui ne faisait ni plus ni moins  
qu'abolir la réciprocité qui gouvernait jusqu'alors leurs relations avec  
15 l'employeur. L'équité, présente dans la sentence arbitrale, est tout à  
fait absente dans la démarche de la requérante qui ne pourra  
vraisemblablement assumer ses responsabilités envers ses employés  
en s'enfermant dans la confrontation.

20 **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** la requête en évocation de la requérante;

25 **DÉCLARE** que l'arbitre a excédé sa compétence en  
accueillant le grief du 4 juin 1996;

30 **CASSE** la partie de la sentence arbitrale rendue par Me  
André Sylvestre le 5 février 1998 qui accueille le grief du 4 juin 1996;

**Avec dépens.**

35   
**DANIELLE GRÉNIER, j.c.s.**

5

Me R.J. McRobie  
Me Dominique Monet  
(Martineau, Walker)  
Avocats de la requérante

10

Me Pierre Grenier  
(Mélançon, Marceau, Grenier et Sciortino)  
Avocats du mise en cause Syndicat canadien  
des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145.

15

Me Robert Côté  
(Trudeau, Provençal, Saint-Pierre & Côté)  
Avocats des mis en cause

20

25

30

35