



12 12 10

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

Patricia Kline

A Commissioner for Taking Affidavits

# COUR D'APPEL



PROVINCE DE QUÉBEC  
GREFFE DE MONTRÉAL

010

No: 500-09-007384-985  
(500-05-039701-980)

Le 15 décembre 1999

CORAM: LES HONORABLES ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET, J.J.C.A.

---

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

APPELANT - (mis en cause)

et

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

APPELANTS - (mis en cause)

c.

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

INTIMÉE - (requérante)

et.

ME ANDRÉ SYLVESTRE,

MIS EN CAUSE - (intimé)

---

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

LA COUR: - Statuant sur le pourvoi des appelants contre un jugement de la Cour supérieure, district de Montréal, rendu le 30 octobre 1998, par l'honorable Danielle Grenier qui a accueilli la requête en révision judiciaire de l'intimée, déclaré que l'arbitre avait excédé sa compétence en accueillant le grief du 4 juin 1996 et cassé la sentence arbitrale qui avait accueilli ce grief;

Après étude du dossier, audition et délibéré;

Pour les motifs exprimés dans l'opinion écrite de la juge Rousseau-Houle, auxquels souscrivent les juges Chamberland et Forget;

ACCUEILLE en partie le pourvoi;

ORDONNE à l'intimée de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales dans les 30 jours du présent arrêt;

CASSE les deux ordonnances de l'arbitre relatives au paiement et au remboursement de salaire et avantages perdus en raison du lock-out;

RENVOIE le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11

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

appelants par suite du non-respect par l'employeur de l'article XI  
de l'entente de 1987;

LE TOUT avec dépens dans les deux Cours.

  
THERESE ROUSSEAU-HOULE, J.C.A.

  
JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.

  
ANDRÉ FORGET, J.C.A.

Me Robert Côté (Trudeau, Provençal et ass.)  
Procureur des appelants.

Me Pierre Grenier (Melançon Marceau et ass.)  
Procureur de l'appelant.

Me Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Procureur de l'intimée.

Date de l'audition: 9 novembre 1999.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

# COUR D'APPEL

313

PROVINCE DE QUÉBEC  
GREFFE DE MONTRÉAL

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

Le 15 décembre 1999

CORAM: LES HONORABLES ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET, J.J.C.A.

---

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

APPELANTS - (mis en cause)

et

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

APPELANT - (mis en cause)

c.

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

INTIMÉE - (requérante)

et

ME ANDRÉ SYLVESTRE,

MIS EN CAUSE - (intimé)

---

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

LA COUR: - Statuant sur le pourvoi des appelants contre un jugement de la Cour supérieure, district de Montréal, rendu le 30 octobre 1998, par l'honorable Danielle Grenier qui a accueilli la requête en révision judiciaire de l'intimée, déclaré que l'arbitre avait excédé sa compétence en accueillant le grief du 4 juin 1996 et cassé la sentence arbitrale qui avait accueilli ce grief;

Après étude du dossier, audition et délibéré;

Pour les motifs exprimés dans l'opinion écrite de la juge Rousseau-Houle, auxquels souscrivent les juges Chamberland et Forget;

ACCUEILLE en partie le pourvoi;

ORDONNE à l'intimée de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales dans les 30 jours du présent arrêt;

CASSE les deux ordonnances de l'arbitre relatives au paiement et au remboursement de salaire et avantages perdus en raison du lock-out;

RENVOIE le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

010 -3-

appelants par suite du non-respect par l'employeur de l'article XI  
de l'entente de 1987;

LE TOUT avec dépens dans les deux Cours.

  
\_\_\_\_\_  
THERÈSE ROUSSEAU-HOULE, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
ANDRÉ FORGET, J.C.A.

Me Pierre Grenier (Melançon, Marceau et ass.)  
Procureur de l'appelant.

Me Robert Côté (Trudeau, Provençal et ass.)  
Procureur des appelants.

Me Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Procureur de l'intimée.

Date de l'audition: 9 novembre 1999.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO



# COUR D'APPEL

321

PROVINCE DE QUÉBEC  
GREFFE DE MONTRÉAL

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

Le 15 décembre 1999

CORAM: LES HONORABLES ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET, J.J.C.A.

---

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

APPELANTS - (mis en cause)

et

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

APPELANT - (mis en cause)

c.

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

INTIMÉE - (requérante)

et

ME ANDRÉ SYLVESTRE,

MIS EN CAUSE - (intimé)

---

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

LA COUR: - Statuant sur le pourvoi des appelants contre un jugement de la Cour supérieure, district de Montréal, rendu le 30 octobre 1998, par l'honorable Danielle Grenier qui a accueilli la requête en révision judiciaire de l'intimée, déclaré que l'arbitre avait excédé sa compétence en accueillant le grief du 4 juin 1996 et cassé la sentence arbitrale qui avait accueilli ce grief;

Après étude du dossier, audition et délibéré;

Pour les motifs exprimés dans l'opinion écrite de la juge Rousseau-Houle, auxquels souscrivent les juges Chamberland et Forget;

ACCUEILLE en partie le pourvoi;

ORDONNE à l'intimée de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales dans les 30 jours du présent arrêt;

CASSE les deux ordonnances de l'arbitre relatives au paiement et au remboursement de salaire et avantages perdus en raison du lock-out;

RENVOIE le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11

appelants par suite du non-respect par l'employeur de l'article XI  
de l'entente de 1987;

LE TOUT avec dépens dans les deux Cours.

  
\_\_\_\_\_  
THERESE ROUSSEAU-HOULE, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
JACQUES CHAMBERLAND, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
ANDRÉ FORGET, J.C.A.

Me Pierre Grenier (Melançon, Marceau et ass.)  
Procureur de l'appelant.

Me Robert Côté (Trudeau, Provençal et ass.)  
Procureur des appelants.

Me Ronald McRobie (Martineau, Walker)  
Procureur de l'intimée.

Date de l'audition: 9 novembre 1999.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

# COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC  
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-007384-985  
(500-05-039701-980)

CORAM: LES HONORABLES ROUSSEAU-HOULE  
CHAMBERLAND  
FORGET, J.J.C.A.

---

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

APPELANT - (mis en cause)

et

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

APPELANTS - (mis en cause)

c.

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

INTIMÉE - (requérante)

et

ME ANDRÉ SYLVESTRE,

MIS EN CAUSE - (intimé)

---

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

895

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

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

APPELANTS - (mis en cause)

et

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

APPELANT - (mis en cause)

c.

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.

INTIMÉE - (requérante)

et

ME ANDRÉ SYLVESTRE

MIS EN CAUSE

OPINION DE LA JUGE ROUSSEAU-HOULE

Un lock-out a été décrété par The Gazette le 3 juin 1996. Il  
perdure depuis.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (syndicat) et les 11 thpographes encore à l'emploi de The Gazette le 3-juin 1996 ont-ils le droit d'exiger que l'employeur se soumette au processus d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement de la convention collective tel que prévu dans l'entente tripartite de 1987? Les 11 salariés appelants ont-ils droit au salaire et autres avantages perdus depuis le lock-out?

Le syndicat et les 11 typographes ont eu gain de cause devant l'arbitre de griefs. La décision a été infirmée par la juge de la Cour supérieure.

#### Les faits

Jusqu'en 1982, le syndicat et l'employeur étaient liés par des conventions collectives qui conféraient au syndicat une compétence exclusive sur les fonctions exercées par les salariés. En 1982, afin de pouvoir introduire des changements technologiques importants et nécessaires pour faire face à la concurrence, l'employeur a négocié avec le syndicat et les 200 typographes de la salle de composition une entente tripartite qui garantissait à ces derniers une sécurité d'emploi et un salaire jusqu'à l'âge de 65 ans.

Les points saillants de cette entente sont les suivants:

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

- L'entente n'entrera en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi prévue dans la convention collective ou dans les conventions collectives subséquentes prendra fin, disparaîtra, sera nulle ou inapplicable (art. I).

- L'entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés qui l'ont signée, ultimement jusqu'en 2017 et ni l'une ni l'autre des parties ne pourra soulever les sujets de la présente entente au cours des négociations futures visant au renouvellement de toute convention collective (art. II).

- En contrepartie du droit de progresser avec les changements technologiques, l'employeur s'engage à garantir et garantit de protéger les employés nommés à l'Annexe i contre la perte de leur emploi régulier à temps plein dans la salle de composition. L'emploi à plein temps garanti sera un emploi à plein salaire, au moins au taux prévu dans toutes conventions collectives négociées par les parties de temps à autre (art. III).

- L'entente ne cessera de s'appliquer à un salarié que pour cause de décès, de démission volontaire, de cessation d'emploi à 65 ans et de congédiement du salarié (art. IV).

- L'entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire éventuel de l'employeur (art. V).

- Le salarié muté à un autre service demeurera assujéti à l'entente (art. VI).

- En cas de conflit quant à l'interprétation, l'application ou la violation de cette entente, la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective en vigueur au moment du dépôt du grief s'appliquera (art. VII).

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

Lors de la signature de cette entente, les parties ont prévu ainsi son intégration dans 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

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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.

En 1987, l'employeur, le syndicat et les 132 salariés encore à l'emploi de The Gazette dans la salle de composition reprennent pour l'essentiel l'entente de 1982 en ajoutant à cette entente une formule d'indexation du salaire comme contrepartie de l'abandon par le syndicat des clauses de protection syndicale. On ajoute également les articles X et XI:

#### **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. RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS**

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO



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.

L'article X prévoyait une formule d'amendement obligatoire dans l'éventualité où l'entente serait déclarée nulle, inopérante ou inapplicable par un tribunal ou une législation. À l'époque, le Code du travail n'avait pas encore été modifié pour permettre que la durée d'une convention collective puisse être supérieure à 3 ans. Cet article et le nouvel article XI relatif au renouvellement des conventions collectives et règlements des différends et dont le texte se retrouve également à l'article 2 b) de la convention collective:

**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 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 tel que décrit au paragraphe ci-dessus.**

visaient à assurer la pérennité des engagements pris par l'employeur et un mécanisme d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement de la convention collective.

À l'instar de qu'ils avaient fait en 1982, chacun des salariés a signé cette entente qui a été intégrée dans les mêmes termes que ceux utilisés en 1982, comme Annexe C à la convention collective, l'entente de 1982 devenant l'annexe B. Ces deux ententes de 1982 et 1987 reproduites dans les conventions collectives assurent essentiellement: 1) une garantie d'emploi et de salaire, 2) un accord

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

de non-renégociation des protections garanties et 3) un processus obligatoire de renouvellement de la convention collective.

De 1987 à 1992, le personnel de la salle de composition n'a cessé de baisser à cause de l'attrition mais aussi du transfert de plusieurs employés dans d'autres services. En 1992 et 1993, des représentants de l'employeur ont informé individuellement les salariés de la nécessité d'une réorganisation de la salle de composition et ont mentionné au syndicat que l'employeur avait l'intention de renégocier l'article 2 b) de la convention collective imposant l'arbitrage obligatoire.

N'ayant pu s'entendre sur les termes d'une nouvelle convention collective à l'expiration de la convention collective, le 30 avril 1993, l'employeur et le syndicat ont eu recours au mécanisme des meilleures offres finales prévu à l'article 2 b) de la convention collective et à l'article XI de l'entente de 1987 annexée à la convention collective.

L'arbitre Leboeuf auquel ces meilleures offres finales ont été soumises pour fins d'arbitrage devait, après enquête, retenir l'une des offres finales dans sa totalité et rejeter l'autre dans sa totalité également.

Entre-temps, l'employeur avait décrété un lock-out, le 17 mai 1993. L'arbitre a d'abord eu à disposer d'un grief entre les mêmes parties et dans lequel le syndicat prétendait que l'employeur ne pouvait exercer son droit au lock-out tant que la convention collective ne serait pas renégo-ciée ou décidée par décision arbitrale. Le 18 novembre 1993, l'arbitre Leboeuf rejetait ce grief. Il concluait que "le fait pour les parties d'accepter que l'une ou l'autre puisse lui imposer le processus exceptionnel d'arbitrage que prévoit l'article 2 b), 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".

Le 18 août 1994, l'arbitre Leboeuf rendait sa sentence et retenait les meilleures offres finales de l'employeur parce qu'il jugeait qu'elles étaient dans le meilleur intérêt de The Gazette qui connaissait des difficultés financières et qui était paralysée par l'attitude du syndicat qui refusait d'autoriser les mutations d'employés dans d'autres services. Ces meilleures offres finales de l'employeur comportaient une modification importante à l'article 2 b) de la convention collective et à l'article XI de l'entente tripartite de 1987. Le processus d'échange des meilleures offres d'obligatoire qu'il était jusque là, devenait facultatif. Une modification était également apportée à l'entente de 1982, reproduite dans l'annexe B. 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.

Ces deux modifications ont donné lieu aux annexes B-1 et C-1 qui ont été insérées, conformément à la décision arbitrale, dans la convention collective 1993-1996. C'est l'annexe C-1 qui rend facultatif le processus d'échange des meilleures offres et dont le texte introductif mentionne que:

**Les parties acceptent de modifier tel que ci-dessus 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.**

qui est au coeur du présent litige puisqu'à l'expiration de la convention collective, le 30 avril 1996, l'employeur a refusé d'échanger les meilleures offres.

Les nouvelles annexes B-1 et C-1 n'ont pas été signées par les salariés parties aux ententes de 1982 et 1987 mais par le syndicat et l'employeur seulement. Les circonstances particulières qui ont entouré cette signature méritent d'être rapportées. Lorsque l'employeur a mis fin au lock-out, le 24 août 1994, les employés de la salle de composition n'étaient plus que 62. À cette même date, l'employeur adressait à chacun d'eux une lettre les informant que leur présence

au travail n'était pas requise jusqu'à nouvel ordre. Le 14 septembre, il leur faisait une offre de fin d'emploi prévoyant le versement d'une indemnité de départ. Cette offre était conditionnelle à ce qu'un minimum de 45 typographes s'en prévalent et que le syndicat accepte de se désister de tous recours et réclamations contre The Gazette. Vers le 1er octobre, 51 typographes avaient accepté cette offre et le 3 octobre, le syndicat et l'employeur signaient l'entente suivante:

**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 14 octobre, le syndicat et l'employeur signaient la convention collective incluant les anciennes ententes de 1982 et 1987 reproduites aux annexes B et C et les nouvelles annexes B-1 et C-1.

Les 11 typographes ayant refusé l'offre de l'employeur n'ont pas été rappelés au travail. L'employeur ne leur a pas offert de poste mais a recommencé à payer leur salaire à compter du 24 août 1994. Le 8 février 1995, le syndicat a formé un grief réclamant leur rappel au travail. Le 25 avril 1996, l'arbitre Foisy a ordonné à l'employeur de rouvrir la salle de composition et de rappeler les 11 typographes au plus tard le 30 avril.

Le 30 avril 1996, le syndicat et chacun des 11 salariés invitaient l'employeur à transmettre ses meilleures offres en vue du renouvellement de la convention collective venant à échéance le même jour. Le 3 mai 1996, l'employeur déclinait cette invitation en invoquant que le processus était maintenant facultatif.

Le 9 mai, le syndicat et l'employeur convenaient de reporter au 29 mai 1996 la mise en vigueur de la décision de l'arbitre Foisy et de reporter au 3 juin les dates d'acquisition des droits respectifs de recourir à la grève et au lock-out. Quelques propositions concernant des conditions de travail étaient échangées mais jugées inadmissibles de part et d'autre. Le 3 juin 1996, l'employeur déclarait le lock-out. Les 11 typographes qui n'avaient pas récupéré leur emploi depuis le 17 mai 1993 en étaient de nouveau privés.

Une reprise du dialogue en présence d'un conciliateur a été suggérée par l'employeur, le 4 octobre 1996, mais n'a pas eu de suite. Le lock-out dure donc toujours à l'automne 1999.

Deux mésententes ont été formées au nom du syndicat et chacun des 11 salariés. La première, le 8 mai 1996, alors que la convention collective 1993-1996 était toujours en vigueur. On contestait le refus de l'employeur de transmettre ses meilleures offres finales en réponse à celles du syndicat du 30 avril 1996. On demandait à l'arbitre de déclarer que l'article 2 b) et les annexes B-1 et C-1 de la convention

collective conclue à la suite de la décision arbitrale de Me Leboeuf étaient nulles et non opposables au syndicat et aux plaignants et que seules les annexes B et C étaient applicables. L'arbitre Sylvestre a rejeté ce grief parce qu'il ne pouvait, comme arbitre, réformer ou invalider la sentence rendue le 18 août 1994 par l'arbitre Leboeuf et qui tenait lieu de convention collective. L'arbitre Leboeuf avait retenu les meilleures offres finales de l'employeur qui enlevaient aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987. Cette sentence n'avait pas fait l'objet de requête en révision devant la Cour supérieure qui elle seule eut pu avoir compétence pour l'annuler.

La deuxième mésentente fut déposée le 4 juin 1996, le lendemain du lock-out. Elle était ainsi rédigée:

**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 bénéficiaires prévus à la convention collective de travail et aux ententes tripartites des 12 novembre 1982 et 5 mars 1987;**
- **Refuser de maintenir les conditions en vigueur avant le déclenchement du lock-out, à savoir la présence rémunérée au travail des plaignants, malgré les dispositions prévues à l'article 27 de la convention collective et malgré la garantie de maintien**

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO



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 ou 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.

L'arbitre Sylvestre a accueilli cette mésentente le 5 février 1998.

La sentence arbitrale

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

338

L'arbitre retient les propositions du syndicat et des 11 salariés selon lesquelles les deux ententes signées en 1982 et 1987 auraient survécu à l'expiration de la convention collective de 1996 et à la déclaration du lock-out. On retrouve l'essentiel de sa décision aux pages 110 à 113 de la sentence:

**Il est clair que les parties, lorsqu'elles ont signé les ententes de 1982 et 1987 et les annexes 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". A 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

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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 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".

[...]

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 (sic), 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 en ce qui se rencontrait dans les arrêts La Compagnie Paquet Ltée, McGavin Toastmaster 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 accueille la mésentente et ordonne à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales. Il déclare que l'employeur doit respecter les ententes tripartites conclues en 1982 et 1987 qui sont toujours en vigueur et ordonne à l'employeur de verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant de ces ententes incluant tout salaire et tout avantage perdus en raison du lock-out.

Il est admis par les appelants que la dernière conclusion ordonnant de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la décision a été rendue par inadvertance, cette conclusion ayant été formulée dans l'éventualité où une ordonnance intérimaire était demandée à l'arbitre avant sa décision finale, ce qui n'a pas eu lieu. Cette conclusion doit donc être ignorée.

#### Le jugement de la Cour supérieure

La juge de la Cour supérieure a conclu que l'arbitre avait commis une erreur en qualifiant les ententes tripartites de «contrats civils» ayant une existence indépendante de la convention collective. Elle a rappelé que 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

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

31

convention collective. La convention collective traite des mêmes conditions de travail que celles faisant l'objet de l'entente. On ne peut interpréter cette dernière comme un acte juridique supplétif.

L'arbitre a excédé sa compétence en concluant à l'existence d'ententes civiles autonomes qui produiraient des effets après l'expiration de la convention collective 1993-1996 et feraient revivre le mécanisme facultatif des offres finales aboli par cette dernière convention. L'article XI de l'entente de 1987 mentionne au surplus que l'entente n'est plus en vigueur lorsqu'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out. Elle ne peut donc entrer en vigueur ou produire des effets au-delà du lock-out.

Selon la juge, les ententes individuelles ont été signées par chacun des typographes dans l'éventualité où le syndicat serait désacquérité. Tant que le syndicat demeure le représentant des salariés, les ententes annexées à la convention collective sont soumises au processus de négociation collective. Elle est d'avis que même si une disposition des ententes est à l'effet contraire, le syndicat et l'employeur pouvaient soulever les sujets visés par les ententes. D'ailleurs, l'entente de 1982 a fait l'objet de négociations en 1987 sans que le syndicat ou les salariés ne s'y opposent.

La clause introductive dans les conventions collectives à l'effet que l'entente fait partie de la convention «sans pour cela

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

affecter ses effets civils au-delà de la convention collective» et «qu'elle demeure en vigueur nonobstant l'expiration de la convention collective» ne viserait qu'à protéger les salariés contre une éventuelle désaccréditation du syndicat et à éviter d'avoir à renégocier les ententes à chaque renouvellement de la convention. Ces ententes demeurent en vigueur mais elles ne produiront des effets civils que si le syndicat a cessé d'exister ou n'est plus l'agent de négociation accrédité.

La juge ajoute que 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'article 2 b) de la convention collective à compter de 1987. Elles ont donc voulu établir un régime de renouvellement identique pour l'entente et pour la convention collective. De plus, le lock-out est un rouage essentiel du régime des rapports collectifs de travail. Seule une disposition expresse aurait pu limiter le droit de l'employeur de décréter un lock-out.

L'arbitre a donc commis une erreur juridictionnelle en concluant à l'existence d'ententes autonomes qui survivraient à la convention collective et au lock-out. Le 4 juin, lors du dépôt du grief, il n'existait plus de convention collective, source de la compétence de l'arbitre. De plus, la juge est d'avis que les conclusions de l'arbitre sont manifestement déraisonnables.

Les moyens d'appel

Il s'agit essentiellement de déterminer la nature et la portée des ententes tripartites de 1982 et 1987 afin de décider si elles pouvaient encore produire des effets à compter du lock-out, le 3 juin 1996. Sous jacente à cette question se trouve celle de savoir si l'arbitre avait la compétence initiale pour disposer de la mésentente du 4 juin 1996.

L'analyse

1. La compétence initiale de l'arbitre

L'arbitre devait décider si malgré le lock-out les ententes tripartites signées en 1982 et 1987 pouvaient produire des effets indépendamment de l'article 2 b) et de l'annexe C-1 de la dernière convention collective à laquelle ces ententes tripartites avaient par ailleurs été annexées.

Tant devant l'arbitre de griefs qu'en Cour supérieure, le syndicat et les 11 salariés ont toujours soutenu, comme proposition principale, que le déclenchement par l'employeur d'un lock-out, le 3 juin 1996, ne suspendait pas l'application des annexes B et C qui reproduisaient les textes des ententes tripartites de 1982 et 1987. Celles-ci demeuraient pleinement en vigueur à l'expiration de la

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

convention collective de travail de sorte que la mésentente logée par le syndicat et les 11 salariés pouvait être accueillie sur cette base.

Subsidiairement le syndicat et les 11 salariés ont invoqué devant l'arbitre que ce dernier, s'il ne pouvait s'appuyer sur des textes de la nature d'une convention de travail pour accueillir la mésentente, pouvait interpréter et appliquer les ententes tripartites en tant qu'ententes civiles indépendantes de toute convention collective de travail. Quelle que soit la source du droit invoqué, les conclusions auxquelles l'arbitre devrait arriver seraient les mêmes.

L'employeur n'a jamais reconnu à l'arbitre une compétence autre que celle d'un arbitre de griefs en vertu du Code du travail et nommé conformément à la convention collective de 1993-1996. Il a formellement réitéré les assises de la compétence de l'arbitre lors de l'audience devant ce dernier et il s'est opposé à la présence des 11 salariés à titre de parties pouvant intervenir personnellement dans le cadre d'un arbitrage devant un arbitre.

La mésentente, selon son libellé même, était soumise en vertu de la convention collective de travail et de chacune des ententes tripartites intervenues en 1982 et 1987. Ces ententes contiennent la procédure de règlement de griefs suivante:



## IX - PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS

Dans l'éventualité d'une mésentente quant à l'interprétation, l'application, et/ou la 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.  
(soulignement ajouté)

L'accès à la procédure de griefs pour régler toute mésentente découlant des dispositions des ententes paraît exiger, selon le texte, qu'une convention collective soit en vigueur. Par conséquent, soutient l'employeur, l'arbitre devait nécessairement se fonder sur une convention collective qui subsiste ou qui produit des effets. Or le 4 juin, les parties se retrouvaient dans une période qualifiée de "vide juridique" dans les rapports collectifs de travail et le syndicat ne pouvait plus contester par voie de griefs car il n'y avait plus de procédure de règlement de griefs.

L'arbitre aurait donc outrepassé ses pouvoirs en siégeant à titre d'arbitre de griefs et l'intervention de la Cour supérieure était justifiée.

Dans sa décision, la juge de la Cour supérieure mentionne que l'arbitre "pouvait seulement entendre et disposer du grief" et qu'il

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

n'avait jamais été nommé comme arbitre consensuel et que les ententes "ne comprennent aucune clause compromissoire, il faut donc conclure que l'arbitre s'est saisi d'un litige qu'il qualifie de civil sans avoir compétence".

Or, elle omet de considérer les éléments factuels suivants:

1) la mésentente du 4 juin 1996 stipulait:

**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.**

2) les ententes tripartites de 1982 et 1987 prévoyaient dans la clause relative à la Procédure de règlement de griefs que:

**Dans l'éventualité d'une mésentente quant à l'interprétation, l'application et/ou violation alléguée à la présente entente, l'affaire en question serait jugée comme étant un grief et sera soumise et réglée de la façon prévue aux procédures de règlements des griefs et de l'arbitrage de la convention collective.**

(soulignement ajouté)

3) l'arbitre Sylvestre a été nommé de consentement pour disposer des mésententes entre les parties.

Le mécanisme spécifique de procédure de règlements de griefs contenu dans chacune des ententes tripartites de 1982 et 1987

constitue, à mon avis, une clause compromissoire parfaite obligeant les parties à exécuter les ententes en vertu du régime du droit commun. La procédure de griefs prévue à la convention collective et à laquelle réfère la clause compromissoire n'est utilisée que comme cadre procédural pour mettre cette dernière en application.

L'examen de l'ensemble des dispositions des ententes démontre bien que les parties ont voulu que la procédure prévue à la convention collective de travail soit utilisée pour forcer l'exécution des obligations mutuellement contractées par les trois parties dans le cadre des ententes. Quoique la clause relative à cette procédure mentionne "la convention collective en vigueur au moment du grief", l'ensemble de la clause laisse voir que l'on réfère à la dernière convention collective en vigueur puisque ce n'est qu'à son expiration que les ententes entrent en vigueur selon la volonté des parties. En effet, la clause II de l'entente de 1987 prévoit expressément que:

**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 ou, pour toute autre raison sera devenu caduque ou inapplicable.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

C'est à tort que l'employeur, s'appuyant sur le deuxième alinéa de la clause IX relative à la procédure de règlement de griefs conclut qu'un arbitre consensuel ne pouvait être nommé que lorsque le syndicat avait cessé d'exister ou n'était plus l'agent de négociation accrédité.

L'arbitre Sylvestre semble d'ailleurs avoir justement endossé ce rôle d'arbitre consensuel puisque l'essence de la décision se résume à constater que les ententes de 1982 et 1987 sont entrées en vigueur à titre d'ententes civiles autonomes à compter du lock-out du 3 juin 1996.

Il faut se demander toutefois si l'arbitre a excédé sa compétence en concluant: 1) qu'il puisse exister des ententes civiles autonomes se juxtaposant au régime collectif prévu au Code du travail, 2) que ces ententes ont survécu à la décision de l'arbitre Leboeuf et 3) qu'elles produisaient toujours des effets malgré le lock-out.

C'est par une requête en révision judiciaire que l'employeur a invoqué ces moyens sans que les appelants ne s'opposent à ce mode procédural. Or le pouvoir de révision de la Cour supérieure prévu à l'article 846 C.p.c. n'est pas ouvert à l'encontre de la sentence d'un arbitre purement consensuel comme l'a décidé notre Cour dans l'arrêt

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

Tuyaux Atlas, une division de Atlas Turner inc. c. Savard<sup>1</sup> et comme l'exprime maintenant l'article 947 C.p.c..

Cet article dispose que la demande d'annulation est le seul recours possible contre une sentence arbitrale rendue en vertu d'une clause compromissoire. L'annulation s'obtient par requête au tribunal ou en défense à une requête en homologation. Le tribunal à qui l'on présente la demande ne peut examiner le fond du différend (articles 946.2 et 947.2 C.p.c.). Il ne peut annuler ou écarter la sentence que s'il est établi selon l'article 946.4 C.p.c.:

1. qu'une partie n'avait pas la capacité pour conclure la convention d'arbitrage;
2. que la convention d'arbitrage est invalide en vertu de la loi choisie par les parties ou, à défaut d'indication à cet égard, en vertu de la loi du Québec;
3. que la partie contre laquelle la sentence est invoquée n'a pas été dûment informée de la désignation d'un arbitre ou de la procédure arbitrale, ou qu'il lui a été impossible pour une autre raison de faire valoir ses moyens;
4. que la sentence porte sur un différend non visé dans la convention d'arbitrage ou n'entrant pas dans ses prévisions, ou qu'elle contient des décisions qui en dépassent les termes; ou
5. que le mode de nomination des arbitres ou la procédure arbitrale applicable n'a pas été respecté.

---

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

Toutefois, dans le cas prévu au paragraphe 4, seule une disposition de la sentence arbitrale à l'égard de laquelle un vice mentionné à ce paragraphe existe n'est pas homologuée, si cette disposition peut être dissociée des autres dispositions de la sentence.

Cette question n'a pas été plaidée par les parties. Cependant comme les motifs soulevés dans la requête en révision judiciaire ne diffèrent pas essentiellement de ceux qui auraient pu être invoqués en vertu de l'article 946.4 pour demander la nullité de la sentence arbitrale, il convient de les étudier.

Dans Navigation Sonamar inc. c. Steamships Ltd<sup>2</sup>, le juge Gonthier, alors à la Cour supérieure, mentionne que les dispositions restrictives du *Code de procédure civile* au chapitre de la sentence arbitrale rejoignent les critères posés par la Cour suprême dans Blanchard c. Control Data Canada Ltée<sup>3</sup> en matière de motivation de décision dans le cas d'un tribunal administratif protégé par une clause privative en regard du contrôle judiciaire. Référant à la décision qu'il avait rendue dans J.H. Dupuis Ltée c. Résidence Jean de la Lande inc.<sup>4</sup>, il réaffirme que seules des erreurs emportant nullité, c'est-à-dire des erreurs portant sur des éléments de faits ou de droit qui sont constitutifs de juridiction ou des erreurs sur

---

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

<sup>3</sup> [1984] 2 R.C.S. 476.

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

des question d'ordre public y compris les règles de justice naturelle doivent pouvoir être invoquées<sup>5</sup>.

C'est dans les limites de ces paramètres que doivent donc être examinées les allégations de l'employeur quant aux erreurs commises par l'arbitre.

2. L'arbitre a-t-il erré dans l'interprétation de la nature, de la portée et des effets des ententes tripartites de 1982 et 1987?

La mésentente soumise visait à faire déterminer si les clauses relatives à l'emploi à plein temps et à plein salaire de même que le processus obligatoire du renouvellement de la convention collective comme garantie de maintien des garanties de sécurité d'emploi reconnus dans les ententes et les conventions collectives antérieures ont repris tous leurs effets à l'expiration de la convention collective, le 3 juin 1996, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la sentence arbitrale de Me Leboeuf, en 1994, qui a mis fin au processus de renouvellement obligatoire de la convention collective.

Ce processus de renouvellement faisait partie de l'entente tripartite de 1987 qui s'ajoutait à l'entente de 1982 qui garantissait

---

<sup>5</sup> Voir au même effet: Exploitation minière A-Pri-Or inc. c. Ressources Étang d'Or, [1988] R.D.J. 102 (C.S.); Beaudry c. 151444 Canada inc., J.E. 90-1257 (C.S.); Leisure Products Ltd c. Funwear Fashions inc., J.E. 88-1394 (C.S.); Di Stefano c. Lenscrafters inc., [1994] R.J.Q. 1618 (C.S.).

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

338

la sécurité d'emploi. Ce fut en contrepartie de l'introduction de changements technologiques que l'employeur s'était engagé à garantir à chaque typographe alors en poste un emploi à plein temps rémunéré par un plein salaire jusqu'à ce que le dernier d'entre eux ait atteint l'âge de 65 ans. En 1987, les parties et les salariés concernés ont ajouté deux chapitres importants à la première entente, l'indexation du salaire et la procédure de renouvellement de la convention collective. Les parties et les salariés ont signé la clause XI prévoyant que si elles ne s'entendaient plus lors du renouvellement d'une convention collective, elles devaient requérir l'échange des meilleures offres finales et, à défaut d'entente, soumettre la mésentente à un arbitre dont la décision serait finale et obligatoire. Elles ont voulu ainsi confirmer les droits de grève et de lock-out tout en imposant une limite temporelle à la durée de leur exercice par le recours obligatoire à l'arbitrage.

Pour assurer la pérennité des garanties données aux salariés, les parties se sont engagées à ne pas soulever les sujets des ententes en cours de négociations futures et à les maintenir en vigueur jusqu'à ce que le dernier des salariés visés ait atteint l'âge de 65 ans. Ces ententes, conformément à la volonté des parties, ont été intégrées aux conventions collectives dont celle de 1993-1996, avec leur clause introductive prévoyant que les effets civils des ententes seront maintenus mais n'entreront en vigueur qu'au-delà des conventions collectives.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO



L'état du droit sur la durée des conventions collectives et des conditions de travail pouvant y être incluses est clairement établi. Notre Cour, dans les arrêts Parent c. The Gazette<sup>6</sup> et Journal de Montréal, division du groupe Québecor inc. c. Hamelin<sup>7</sup> a reconnu la validité d'ententes tripartites intégrées aux conventions collectives et qui ont une durée qui s'étend au-delà de la durée de la convention collective elle-même. Le Code du travail a d'ailleurs été modifié en 1994<sup>8</sup> pour permettre que la durée des conventions collectives puisse être supérieure à 3 ans.

La survie de certaines obligations et conditions de travail établies par convention collective a aussi été reconnue. Ainsi la Cour suprême dans Caimaw c. Paccar of Canada Ltd<sup>9</sup> a rappelé que l'obligation de négocier collectivement de bonne foi ne pouvait se limiter aux cas où la convention collective continue d'être en vigueur. L'expiration de la convention collective n'a aucun effet sur cette obligation et tant que celle-ci subsiste, la relation tripartite

---

<sup>6</sup> [1991] R.L. 625 (C.A.).

<sup>7</sup> [1996] R.D.J. 519 (C.A.).

<sup>8</sup> L.Q. 1994, c. 6.

<sup>9</sup> [1989] 2 R.C.S. 983.

qui existe entre le syndicat, l'employeur et l'employé en raison du Code du travail supplante les principes de *common law*<sup>10</sup>

Dans Bradburn c. Wentworth Arms Hotel<sup>11</sup>, la Cour suprême a maintenu la validité d'une clause qui prévoyait que les conditions de travail continueraient de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. La clause contestée dans cette affaire s'avérait cependant insuffisante pour écarter le droit à la grève ou au lock-out reconnu par le Code ontarien du travail.

Le Code québécois du travail permet également de maintenir certaines conditions de travail non seulement après l'expiration de la convention collective, mais aussi pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out. Dans l'arrêt Consolidated Bathurst c. Syndicat national des pâtes et papiers de Port-Alfred<sup>12</sup>, le syndicat demandait que certains employés membres de l'unité de négociation en grève soient retournés au travail et rémunérés en conséquence. Le juge LeBel a reconnu la validité d'une clause de la convention collective qui maintenait les conditions d'emploi et de salaire à des gardiens de sécurité pendant une grève légale. Non seulement les arbitres avaient-

---

<sup>10</sup> Idem, J. La Forest, p. 1007-1008.

<sup>11</sup> [1979] 1 R.C.S. 846.

<sup>12</sup> [1987] R.J.Q. 520 (C.A.).

ils compétence pour décider cette question pendant la période post-conventionnelle, mais l'entente était au surplus licite.

L'entente de 1987 qui reprend essentiellement celle de 1982 contient plusieurs clauses prévoyant la survie de conditions de travail à l'expiration d'une convention collective. À la clause II précitée s'ajoutent:

[...]

**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 soulèvera 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 Excédent de Main-d'oeuvre) de la convention collective de 1987-1990 seront maintenus à moins d'entente mutuelle entre la Compagnie et les représentants de ses employés.

[...]

**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 d'un salarié.
2. La démission volontaire d'un 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 propriétaire de The Gazette (même si le nom corporatif est subséquemment changé). Par conséquent, cette

**Entente liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie.  
[...]**

En outre, la reproduction de ces clauses dans les conventions collectives était précédée d'un texte introductif mentionnant que les ententes font parties de la convention collective sans pour cela affecter leurs effets civils au-delà de la convention et qu'il est de l'intention des parties qu'elles demeurent pleinement en vigueur sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective.

Ces différentes dispositions créent des droits acquis collectivement et qui doivent survivre à l'expiration de la convention collective. L'arbitre a souligné avec justesse, selon moi, que la présente situation se distingue de celles qui furent examinées dans les arrêts La Compagnie Paquet Ltée c. Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.<sup>13</sup>, Mc Gavin Toastmaster Ltd c. Ainscough<sup>14</sup>, Hémond c. Coopérative fédérée du Québec<sup>15</sup>, Caimaw c. Paccar of Canada Ltd<sup>16</sup>, Maribro Inc. c. L'union des employés(ées) de service, local 298<sup>17</sup>, où l'employeur avait conclu des ententes avec des

<sup>13</sup> [1959] R.C.S. 206.

<sup>14</sup> [1976] 1 R.C.S. 718.

<sup>15</sup> [1989] 2 R.C.S. 962.

<sup>16</sup> Précité, note 9.

<sup>17</sup> [1992] R.J.Q. 572 (C.A.).

individus. Ces arrêts, en effet, ont trait au rejet de la *common law* ou du droit civil privé uniquement en ce qui a trait aux contrats individuels de travail<sup>18</sup>.

En l'espèce, les deux ententes ont été signées par trois parties, l'employeur, le syndicat et chacun des 11 plaignants. Comme l'a rappelé l'arbitre, l'effet de ces démarches est inédit mais il s'agit 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, au maintien de leur salaire ajusté au coût de la vie ainsi qu'au mécanisme d'arbitrage obligatoire. Rien dans la loi n'interdit une telle solution.

Il me paraît que le principe du monopole de la représentation syndicale n'est pas en cause, en l'espèce, parce que les trois parties, salariés, syndicat et employeur ont signé les deux ententes. De plus, ces mêmes ententes stipulent que les salariés ne sont couverts que dans la mesure où ils demeurent membres du syndicat. Dans l'arrêt Bradburn précité, le juge Estey reconnaît la primauté des conventions collectives sur les conditions individuelles de travail. Il ajoute cependant que si la loi ne s'y oppose pas, rien n'empêche les parties de prévoir en langage clair des résultats que d'autres

---

<sup>18</sup> Voir J. La Forest dans Caimaw c. Paccar of Canada Ltd, précité, note 9, p. 1006.

peuvent juger déraisonnables<sup>19</sup>. Dans l'arrêt Dayco, la Cour suprême confirme la décision de l'arbitre qui s'était déclaré compétent au motif que des avantages accordés en vertu d'une convention collective antérieure constituaient des droits acquis dont on pouvait demander l'exécution après la fin de la convention. Le juge La Forest écrit:

**En dernière analyse, je souscris à la 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, et où toute réduction de ces prestations pourrait faire l'objet d'un grief déposé par le syndicat. Il n'est pas nécessaire de décider dans le présent pourvoi si cette acquisition d'un droit crée aussi un droit personnel ouvrant droit à des poursuites par un retraité, pris individuellement<sup>20</sup>.**

Il n'est donc pas exact d'affirmer sans nuance comme le fait l'employeur que seule la convention collective peut régir les conditions de travail des employés syndiqués, à fortiori si les parties ont expressément prévu que ces conditions de travail entraient en vigueur comme ententes civiles indépendantes dans toute situation où la convention collective devenait nulle, caduque ou inapplicable.

La question qui se pose maintenant est de savoir si l'arbitre a erré en décidant que les conditions de travail contenues dans les ententes de 1982 et 1987 continuaient d'être en vigueur malgré la décision de l'arbitre Leboeuf et le lock-out .

---

<sup>19</sup> Précité, note 7 p. 858.

<sup>20</sup> [1993] 2 R.C.S. 230.

L'arbitre a décidé que, malgré les dispositions explicites de la sentence de l'arbitre Leboeuf qui avait donné lieu à la convention collective 1993-1996, le processus obligatoire de renouvellement de la convention collective, de même que le droit au maintien du salaire ajusté au coût de la vie demeuraient en vigueur à compter du lock-out du 3 juin 1996. L'arbitre Leboeuf, on l'a vu, avait supprimé le mécanisme obligatoire prévu pour le renouvellement des conventions collectives et il avait reformulé en conséquence l'article 2 b) de la convention collective et la clause XI de l'entente de 1987 pour remplacer le mécanisme obligatoire par un mécanisme facultatif et la procédure usuelle de renouvellement de toute convention collective. Les salariés n'ont pas signé les annexes B-1 et C-1 qui reproduisaient les modifications apportées par l'arbitre Leboeuf aux ententes de 1982 et 1987.

La juge de la Cour supérieure a conclu que l'arbitre avait commis une erreur manifestement déraisonnable en ignorant les annexes B-1 et C-1 qui modifiaient substantiellement les ententes de 1982 et 1987. La décision de l'arbitre Leboeuf ne laissait place à aucune interprétation quant à la disparition et l'abrogation des clauses incompatibles des annexes B et C. Les textes introductifs des annexes B-1 et C-1 indiquaient clairement que:

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

**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.**

Elle a retenu l'argument de l'employeur qu'il est évident qu'une procédure de renouvellement stipulée dans une convention collective doit nécessairement survivre à son expiration et constitue une source de droit acquis. Il n'appartient pas à l'arbitre de modifier la sentence de l'arbitre Leboeuf et de réinstaller l'ancien mécanisme de renouvellement des meilleures offres finales supprimé par l'arbitre Leboeuf. Ce faisant l'arbitre excède sa juridiction et rend une décision manifestement déraisonnable.

Les appelants prétendent que la décision de l'arbitre Sylvestre ne comportait aucune erreur. Les textes soumis à ce dernier démontrent que les ententes de 1982 et 1987 qui constituent les annexes B et C reproduites dans la convention collective 1993-1996 ont une durée claire, elles s'appliquent jusqu'en 2017 tandis que les annexes B-1 et C-1 provenant de la sentence de l'arbitre Leboeuf ne valaient que pour la durée de la convention collective. L'arbitre Sylvestre a fait une distinction entre la convention collective 1993-1996 qui restait en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out et l'entente tripartite de 1987 qui elle, au contraire, prenait effet au moment où la convention collective devenait inapplicable, entre autres à l'occasion du lock-out.



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

362

Les trois parties aux ententes ont expressément convenu que les conditions de travail stipulées dans les ententes et reproduites dans les conventions collectives doivent rester en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les salariés visés par les ententes pourvu qu'ils demeurent membres en règle du syndicat. Elles se sont engagées à ne pas soulever les sujets des ententes au cours des négociations futures. Les ententes de 1982 et 1987 ont été reproduites intégralement dans la convention collective de 1993-1996 avec leur texte introductif spécifiant que les conditions qui y sont contenues demeurent pleinement en vigueur nonobstant l'expiration de la convention collective.

Ces ententes ne sont pas des contrats individuels de travail. Ce sont des contrats tripartites et qui n'existent que par la volonté de leurs signataires même si leur intégration à la convention collective a pu en étendre les effets à un salarié qui ne les aurait pas signées<sup>21</sup>. Ces ententes portent sur des droits acquis collectivement parlant et ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le consentement des salariés. Autrement on nierait la durée des ententes telle que souhaitée par toutes les parties et les salariés auraient alors conclu un marché de dupes.

---

<sup>21</sup> Voir The Gazette c. Parent, précité, note 2.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

992

Je suis d'avis que l'arbitre n'a pas commis d'erreur en concluant qu'il devait, comme arbitre, respecter la décision de l'arbitre Leboeuf pendant la durée de la convention collective, d'où le rejet du grief du 8 mai 1996, mais qu'à l'expiration de celle-ci, il pouvait reconnaître le plein effet des conditions de travail contenues dans les ententes tripartites. Lorsqu'elles ont signé ces ententes qu'elles ont annexées aux conventions collectives, les parties avaient l'intention de conférer à la garantie d'emploi, la garantie de salaire, l'accord de non-renégociation et le processus de renouvellement de la convention collective une pérennité jusqu'en 2017. C'est pour assurer le maintien de ces garanties et les mesures de protection qu'elles ont créé le mécanisme particulier des ententes qui devaient survivre à chaque convention collective négociée aux trois ans et qu'elles ont prévu une procédure d'arbitrage consensuel pour régler les mésententes quant à l'interprétation, l'application ou la violation de ces ententes.

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

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

Cependant, l'article XI de l'entente de 1987 reconnaît le droit de lock-out de l'employeur. Les appelant ne l'ont d'ailleurs pas contesté devant l'arbitre. Ils demandaient que ce droit soit assorti de la procédure de renouvellement obligatoire de la convention collective prévue à l'article XI et que durant l'exercice du lock-out, l'employeur maintienne le versement des salaires et autres avantages sociaux en alléguant que la clause d'ajustement des salaires au coût de la vie leur garantit le maintien à un certain niveau de vie même durant un lock-out.

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

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

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

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

POUR TOUS CES MOTIFS, je propose donc D'ACCUEILLIR le pourvoi en partie, D'ORDONNER à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

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

305

-42-

arrêt, DE CASSER les deux ordonnances relatives au paiement et au remboursement du salaire et avantages perdus en raison du lock-out et DE RENVOYER le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11 salariés par suite du non respect par l'employeur de l'article XI de l'entente de 1987.

Le tout AVEC DÉPENS dans les deux cours.

*Thérèse Rousseau-Houle*  
THÉRÈSE ROUSSEAU-HOULE, J.C.A.

CODE VALIDEUR = BBZQ2BRERO

J

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



J. L. Rose  
A Commissioner for Taking Affidavits

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

307

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

Ci-après nommés les Plaignants

-et-

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

Ci-après nommée le Syndicat,

-et-

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC ,

Ci-après nommé l'Employeur.

DEVANT:

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre unique.

ME PIERRE GRENIER,  
Procureur du Syndicat

ME JAMES K, DUGGAN,  
Procureur des Plaignants.

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

SENTENCE ARBITRALE



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

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

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

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

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

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

et de façon intérimaire:

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

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

Signé à Montréal, le quatre juin 1996. "

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

" Pour toutes ces raisons, l'arbitre rejette la méésentente 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 plaignant le salaire et les autres avantages découlant des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987,
- il ordonne le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts;
- il ordonne à l'employeur de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la déclaration du lock-out,
- et, enfin, il se réserve juridiction pour trancher tout litige qui pourrait survenir dans l'application de la présente "

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

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

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

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

" Nous, soussignés, l'un des juges de la Cour d'appel du Québec, siégeant dans et pour le district de Montréal, ayant examiné la requête de l'intimée en vertu de l'article 522 1 du Code de la procédure civile et entendu les représentations des parties;

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

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

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

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

LE TOUT, frais à suivre. "

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

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

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

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

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

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

570

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

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

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

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

" 1. **État du litige**

- 1 1 Par son jugement du 15 décembre 1999, la Cour d'appel a décidé que l'arbitre était justifié de conclure que le processus obligatoire du renouvellement de la convention collective prévu à l'article XI de l'Entente de 1987 n'avait pas été annihilé par la décision de l'arbitre Leboeuf et que l'employeur avait manqué à ses obligations en ne répondant pas à la demande que lui avait faite le Syndicat, le 30 avril 1996, de soumettre ses meilleures offres finales (page 39)
- 1 2 Sur la question du versement des salaires et des avantages durant le lock-out, la Cour d'appel est intervenue en annulant partiellement la décision du Tribunal d'arbitrage en ordonnant de renvoyer le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages et intérêts qui pour-

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

1 3 Il faut noter qu'une ordonnance de sursis d'un juge de la Cour d'appel, en date du 13 janvier 2000, fait en sorte qu'il n'y a pas de sursis quant à la procédure d'arbitrage devant le Tribunal et que celui-ci doit exercer sa compétence et rendre une sentence arbitrale

1 4 Dossier d'arbitrage

Puisque le dossier a été renvoyé à l'arbitre par la Cour d'appel et qu'il ne s'agit pas d'un nouveau dossier, il comporte donc toute la preuve documentaire ou testimoniale déjà administrée dans le dossier depuis le début de l'instance

## 2. Compétence de l'arbitre

2.1 L'arbitre a toute compétence, comme tout Tribunal d'arbitrage, pour remédier à toute violation de la convention collective et des ententes tripartites de 1982 et 1987, ainsi que de toute violation de la loi dans le cadre du présent arbitrage

## 3. Responsabilité

3 1 The Gazette, l'employeur, a refusé de respecter son obligation, de suivre le processus d'échange des meilleures offres finales

3 2 The Gazette est seule responsable, puisque c'est elle qui a refusé l'échange des meilleures offres finales.

3.3 Le refus, ainsi que les conséquences qui en découlent, constituent des fautes contractuelle et délictuelle pour non-respect des Ententes de 1982 et 1987, abus de droit et violation de la Charte québécoise des droits et libertés.

3 4 Le refus de The Gazette a entraîné la suspension du processus d'échange des meilleures offres finales du 30 avril 1996 jusqu'au 21 janvier 2000 et à, en conséquence, prolongé le lock-out déclaré le 3 juin 1996 et qui se poursuit toujours

3 5 The Gazette est entièrement responsable des préjudices causés par le refus d'échange des meilleures offres finales, par les procédures judiciaires qui ont suivi et par la prolongation du lock-out

## 4. Dommages intérêts et dommages exemplaires

4 1 Réclamation des plaignants salariés

Le Syndicat réfère le Tribunal d'arbitrage aux réclamations mentionnées à l'exposé transmis par le procureur des plaignants salariés

4 2 Réclamation de la Section locale 145 du SCEP

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

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

Le procureur des plaignants a soumis son exposé à la même date:

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

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

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

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

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



6. Au chapitre monétaire, la mésentente du 4 juin 1996 ne réclame que des salaires et des avantages alors que l'entente de 1987 ne traite que de l'ajustement annuel du taux de salaire horaire des salariés,

7. La compétence de l'arbitre repose donc sur l'ordonnance, la mésentente du 4 juin 1996 et l'entente de 1987;

**B) Objet de l'entente et responsabilité**

8. Dans le cadre de la mésentente du 4 juin 1996, l'arbitre siège en vertu d'une clause compromissoire parfaite et les parties doivent exécuter l'entente de 1987 en vertu du régime du droit commun,

9. L'arbitre doit donc déterminer si le refus par The Gazette de donner suite à la demande du 30 avril 1996 constitue une faute susceptible d'engager sa responsabilité civile et dans l'affirmative, si pareille faute civile a eu pour effet de prolonger indûment le lock-out valablement décrété à compter du 3 juin 1996,

10. L'arbitre doit également déterminer s'il y a un lien de causalité direct et immédiat entre la faute civile et les dommages réclamés,

11. L'objet de l'enquête de l'arbitre comprend un examen complet des questions connexes à la faute et au lien de causalité, y compris notamment les particularités du mécanisme d'échange des meilleures offres finales, les événements précédant la demande du 30 avril 1996, tous les événements s'étant interposés suite à cette demande, la(es) faute(s) contributive(s) et le partage de responsabilité;

12. La Compagnie n'a commis aucune faute de quelque nature que ce soit, par ailleurs, le Syndicat et les salariés ne peuvent invoquer à la fois la responsabilité contractuelle et la responsabilité extra-contractuelle,

13. Plus précisément, la Compagnie n'a pas commis une faute contractuelle mais a exercé un droit contractuel,

14. L'exercice de ce droit contractuel a été constaté par l'arbitre dans la partie de sa sentence arbitrale du 5 février 1998 qui est finale et qui constitue chose jugée;

15. Par ailleurs, les salariés et le Syndicat sont les auteurs de tout délai supplémentaire et de toute responsabilité en décolant;

**C) L'identité des réclamants**

16. Il est évident, selon le dispositif de l'ordonnance de la Cour d'appel, la mésentente du 4 juin 1996 et l'entente de 1987, que seuls les onze salariés peuvent réclamer des dommages-intérêts au terme de la présente enquête et que le Syndicat n'a le droit de réclamer ou recevoir aucun montant,

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

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

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

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

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

"

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

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

" DAMAGES

(Subject to amendment to reflect the evidence made)

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

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

Cette réclamation n'est pas conforme à ce qu'entendu le 25 février car elle n'identifie aucun montant. Comme on ne peut obliger l'employeur à procéder sans avoir la connaissance de ces détails, Me McRobie a demandé à l'arbitre d'ordonner aux plaignants et au syndicat de fournir les informations requises avant de poursuivre l'enquête pour ainsi protéger le droit fondamental de son client. En outre, deux questions demeurent sans réponse, savoir qui peut réclamer des dommages et quelle période est visée.

Me McRobie a rappelé que la compétence du soussigné découle à la fois de l'entente civile conclue en 1987, de la plainte logée par les plaignants en juin 1996 et de l'ordonnance de renvoi du dossier par la Cour d'appel. Il n'agit pas comme arbitre de grief mais, plutôt, comme tribunal consensuel chargé de décider du bien-fondé de la mésentente logée le 4 juin 1996. Avant d'exercer sa compétence pour déterminer l'existence ou non de dommages-intérêts, il doit décider si l'employeur a commis une faute en prolongeant le lock-out de façon indue, si, le cas échéant, cette faute a causé des dommages directs et prévisibles aux plaignants et enfin si le syndicat, de

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

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

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

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

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

...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Me Monet a ajouté que, dans son document, Me Grenier a identifié le montant réclamé mais omis de le ventiler. L'employeur a le droit de connaître chacun des détails de la réclamation pour être en mesure de se défendre contre des dommages directs. En l'espèce, on rencontre un aveu et non pas un amendement, celui de la période durant laquelle les plaignants ont perdu du salaire et dont il faut conclure qu'ils n'en subiront plus après le 21 janvier 2000.

Me Grenier a prétendu que l'employeur est en mesure de procéder malgré ce manque de ventilation mais ce n'est pas le test. En effet, les parties ont convenu d'une façon de procéder lors de la conférence préparatoire et de l'échange d'exposés. Il s'agit d'un contrat judiciaire incluant l'étape du quantum. Il n'a jamais été question d'un amendement et l'employeur a pris acte des énoncés de Me Côté. Le préjudice allégué existe bel et bien car l'employeur ignore encore ce qui est réclamé. Il est en droit d'en apprendre l'étendue. De toute façon, l'ordonnance de la Cour d'appel s'est



limitée à mentionner le versement éventuel à chaque plaignant du salaire et des autres avantages perdus. Par ailleurs, la sentence du soussigné n'a accordé aucun dommage au syndicat, ce qui entre à l'intérieur du cadre même de la mésentente et se limite aux individus. Bien plus, dans son jugement, la Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure au chapitre du salaire perdu depuis le décret du lock-out puis elle a enchaîné, en invoquant l'article XI de l'entente, pour fixer une limite au retard du dépôt de ses dernières offres finales. Il est donc possible que les employés aient le droit à un salaire perdu mais le syndicat doit en être écarté. D'ailleurs celui-ci, jusqu'à date, n'a jamais rien réclamé. D'autre part, l'argument de l'amendement fausse le débat car, en l'espèce, on ne rencontre pas une question de procédure mais bel et bien une question de substance. En effet, les plaignants veulent repudier l'aveu de leur procureur précédent. Une partie peut amender tant que son vis-à-vis n'en a pas pris acte. Or, dans le présent dossier, ce n'est pas possible car tel a été le cas dans l'exposé sommaire patronal. La preuve la plus évidente qu'il ne s'agit pas d'une question de procédure est la demande de Me Duggan de modifier la substance de l'exposé sommaire de Me Côté qui était alors un procureur dûment mandaté. Me Côté a fait sa déclaration devant ses clients et n'a jamais été répudié.

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

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

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

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

"Les arbitres peuvent statuer sur leur propre compétence."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

#### MOTIFS ET DÉCISION

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

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

"

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

#### "V FORMULE DU COÛT DE LA VIE

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

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

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

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

"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"

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

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

"...

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

Me McRobie a soulevé, p 14:

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

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

" .

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

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

Me McRobie a répondu, p.19:

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

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

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

"

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

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

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

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

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

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

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

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

---

BERTHIERVILLE, CE 11 OCTOBRE 2000.

/s/ André Sylvestre

---

ME ANDRÉ SYLVESTRE,  
Arbitre Unique.

VRAIE COPIE

