

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE**

**COMMERCIAL LIST**

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

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

Applicants

**SUPPLEMENTAL MOTION RECORD  
OF POSTMEDIA NETWORK INC.  
(returnable May 16, 2011)**

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

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

Lawyers for Postmedia Network Inc.

# INDEX

## INDEX

<u>TAB</u>		<u>PAGE</u>
A	Copy of e-mail correspondence dated May 6, 2011 from Fred Myers to Jesse Kugler and Pierre Grenier re: “ <i>Agreement re: Evidence</i> ”	1
B	Decision of Arbitrator Jean-Guy Ménard dated June 5, 2001	2-100
C	May 2, 2002 Québec Superior Court decision, <i>S.C.E.P., section locale 145 c. Ménard</i>	101 - 126
D	Decision of Arbitrator Marc Gravel dated November 24, 2003	127 - 157
E	February 15, 2005 Québec Superior Court decision, <i>Section locale 145 du S.C.E.P. c. Gravel</i>	158 - 167
F	Copy of Affidavit of Don Mackay sworn December 2, 2010 and attached Exhibit “C” of Affidavit	168 - 185
G	Copy of Amended Claims Procedure Order dated May 17, 2010	186 - 231

# TAB A

**Descours, Caroline**

---




**From:** Myers, Fred  
**Sent:** Friday, May 06, 2011 4:33 PM  
**To:** 'Jesse Kugler'; 'Pierre Grenier'  
**Cc:** 'Maria Konyukhova (mkonyukhova@stikeman.com)'; Creery, Monica; Descours, Caroline  
**Subject:** Agreement re: Evidence

I confirm discussions between counsel for Postmedia and counsel for the CEP whereby we have agreed that for the motion returnable May 16, 2011:

1. The evidence admitted at the motion will include the decision of Arbitrator Sylvestre dated October 11, 2000, the decision of Arbitrator Ménard dated June 5, 2001 and Arbitrator Gravel's decision dated November 24, 2003.
2. The CEP and Postmedia have agreed the Court will be advised of the following facts which will be taken as admitted for the purpose of the motion: The April 5, 2011 document, that is Exhibit "G" to Mr. Mackay's Affidavit sworn May 2, 2011, was the first express mention of the July 14, 2000 disagreement in the CCAA claims process. Arbitrator Sylvestre is seized of the July 14, 2000 disagreement.

We will serve and file with the Court a Supplemental Motion Record that will include the documents referred to above and a copy of this email. Be advised that at the return of the motion Postmedia also intends to rely upon Mr. MacKay's Affidavit sworn December 2, 2010.

Fred Myers  
Goodmans LLP  
Bay Adelaide Centre  
333 Bay Street  
Suite 3400  
Toronto, ON  
M5H 2S7

 416.597.5923 (o)  
 416.561.3260 (c)  
 416.979.1234 (f)

# TAB B

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE QUÉBEC

S E N T E N C E     A R B I T R A L E

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, section locale 145, (S.C.E.P.)

ci-après appelé "Le Syndicat"

ET

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

ci-après appelés "Les Requérants"

ET

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE SOUTHAM INC.,

ci-après appelée "L'Employeur"

OBJET : Arbitrage des meilleures offres finales

Par : Me Jean-Guy Ménard  
Arbitre

# **I - LES PRÉALABLES**

Ayant été informé le 6 mars 2000 de l'accord intervenu entre les parties au sujet de sa nomination comme arbitre aux fins de la présente affaire, le soussigné a d'abord aménagé et tenu deux séances d'audition les 7 et 21 juin 2000. À l'occasion de ces audiences, il y a eu présentation de moyens d'irrecevabilité concernant les meilleures offres finales tant syndicales que patronales. Par ailleurs, l'Employeur a rajouté un argument concluant à l'incompétence de l'arbitre et une requête invitant ce dernier à prendre l'ensemble de ces points sous réserve d'en disposer une fois que l'enquête au fond aurait été complétée.

Dans le cadre d'une décision qu'il a produite le 21 septembre 2000, le soussigné a accueilli cette requête présentée par l'Employeur en justifiant essentiellement comme suit sa prise de position :

"Malgré certaines apparences qui semblent à priori trompeuses, il ne me paraît pas être à l'avantage du Syndicat et des Requérants, pas plus d'ailleurs qu'à celui de l'Employeur, que je scinde mon intervention en deux temps successifs qui seraient susceptibles de donner lieu à autant de recours et de provoquer autant de périodes d'attente qu'on en décide. Par ailleurs, l'exercice auquel les parties ont dû se prêter pour faire valoir devant moi les moyens qu'elles ont choisi de soulever en préliminaires et la nature même de la plupart de ces moyens sont tels qu'ils m'empêchent d'y voir cette dimension "manifeste" ou "patente", pour reprendre les termes mêmes du juge Vallerand, qu'exige la jurisprudence à ce sujet et ce, même s'il me faut admettre qu'autrement j'estimerais être en état d'en disposer à ce stade-ci du processus d'arbitrage en raison de l'excellent travail qu'ont exécuté les parties pour m'en faire saisir convenablement les tenants et aboutissants. L'efficacité et la prudence étant de mise en pareilles circonstances, je suis donc d'avis que l'espace ne rencontre pas les exigences pour pouvoir se justifier de l'exception qu'on a tendance à reconnaître depuis une quinzaine d'années. D'où ma décision de prendre l'ensemble des points présentés à l'étape des préliminaires sous réserve d'en décider une fois que j'aurai entendu la preuve au mérite et les arguments qu'on y associera."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al et The Gazette, arbitre : Me Jean-Guy Ménard, 21 septembre 2000, pp. 6 et 7



Dans la suite de cette décision, il s'est ajouté d'autres séances d'audition les 26 et 27 septembre ainsi que les 3 novembre, 7 et 15 décembre 2000, de même que le 17 janvier 2001, séances au cours desquelles les parties ont administré leur preuve quant au mérite de leurs offres finales respectives tout en y ajoutant les argumentations qu'elles ont choisi d'y joindre.

## **II** - LA CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS

La difficulté dont l'arbitre est saisi s'inscrit au terme d'une suite d'événements qu'il faut nécessairement connaître pour pouvoir valablement en faire l'évaluation. La présentation qui suit en rappelle les principales composantes :

1. Le 12 novembre 1982, le Syndicat, l'Employeur et chacun des quelque 200 employés que comptait alors la salle de composition, dont évidemment les onze (11) Requérants, ont signé autant d'ententes dont l'objet était d'établir une forme de protection d'emploi face à l'introduction de changements technologiques importants. Les éléments principaux de ces ententes se lisent ainsi :

" (...)

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

Si un salarié, travaillant hors du département par suite d'une mutation, est mis à pied dans une autre compétence à cause de l'application des dispositions d'une convention collective, ledit salarié sera alors muté à son service d'origine avec l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mutation, à titre de salarié permanent à plein temps. Ce salarié pourra être muté dans un autre champ de compétence au sein de la Compagnie sur entente entre les parties, le salarié et, si la convention collective l'exige, de tout autre syndicat en cause.

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

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

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

- 2. Lors de la négociation de la convention collective qui a été signée le 16 septembre 1985, le Syndicat et l'Employeur ont convenu d'y intégrer la formule de ces ententes tripartites en en faisant une annexe (Annexe "C") et en y ajoutant le préambule suivant :

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

- 3. Le 5 mars 1987, l'Employeur, le Syndicat et les 132 employés de la salle de composition qui étaient toujours en poste ont signé de nouvelles ententes semblables à celles conclues

en 1982. Entre autres choses, on y a rajouté une formule d'indexation du salaire visant le maintien d'une qualité de vie et un modèle particulier relatif au renouvellement des conventions collectives à venir auquel était accouplé un mécanisme d'arbitrage obligatoire fonctionnant sur la base des meilleures offres finales faites de part et d'autre. Les principales mentions apparaissant à ces ententes tripartites se lisaient comme suit :

" (...)

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

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

édifices, etc., sont exclus dudit champ de compétence.

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

II. - APPLICATION - Cette entente vise tous les employés de la Salle de Composition (et ceux mutés au Service de l'Expédition) au 5 mars 1987 qui ont signé l'entente et qui ont également signé l'entente précédente (Sécurité d'emploi - Changements technologiques) et dont les noms apparaissent à l'Annexe "H" 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 devenue caduque ou inapplicable.

III. - DURÉE DE L'ENTENTE - Cette entente restera en vigueur jusqu'à la cessation d'emploi de tous les employés visés par ladite entente, tel que prévu à l'Article VI ci-après. Sous réserve des Articles V et X ci-après, ni l'une ni l'autre des parties ne soulevera les sujets de la présente entente au cours de négociations futures visant le renouvellement de toute convention collective.

(...)

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

DÉFINITIONS :

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

(Re : Statistiques-Canada, 1981 : 100, région de Mtl)

a : I.P.C. à la fin de la période (31 mars de chaque année)

b : I.P.C. au début de la première période de référence (1er avril 1986)

c : Taux de salaire horaire en vigueur pour la durée de la présente entente : \$25.00/hre (ou \$26.67 pour les quarts de nuit, fractionnés ou de chevauchement)

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. - RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉREND - 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 par 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."

- 4. Le même jour, soit le 5 mars 1987, l'Employeur et le Syndicat signaient une convention collective dans laquelle ils ont intégré, à l'article 2 b), l'article II des ententes tripartites dont il est précédemment question. Par ailleurs, ces dernières ententes ont été incorporées à l'Annexe "B" de cette convention collective signée le 5 mars 1987, ce qui a par la suite été repris intégralement dans le cas de la convention collective qui a été en application du 5 septembre 1990 au 30 avril 1993.
  
- 5. Le 17 mai 1993, l'Employeur a décrété un lock-out. Pour résoudre le différend qui les opposait, les parties ont résolu de le référer à l'arbitrage de Me Raymond Leboeuf suivant le mécanisme des meilleures offres finales défini à l'article 2 b) de la convention collective venue à terme et à l'article XI des ententes tripartites signées le 5

011

mars 1987 et intégrées à cette dernière convention collective en son Annexe "B".

6. Le 18 août 1994, l'arbitre Leboeuf a produit sa décision imposant une convention collective du 1er mai 1993 au 30 avril 1996. Dans les quelques jours qui ont suivi, soit le 24 août 1994, l'Employeur et le Syndicat ont convenu de ce qui suit au regard de cette position qu'a prise l'arbitre Leboeuf :

"The parties agree as follows :

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

Ayant donné suite aux meilleures offres finales présentées par l'Employeur, l'arbitre Leboeuf s'est trouvé à modifier l'article 2 b) de la convention collective précédente et, par voie



de conséquence l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars 1987 en appliquant un caractère facultatif au processus d'échange des meilleures offres finales qui était jusque-là obligatoire. Par ailleurs, il a amendé les ententes tripartites intervenues le 12 novembre 1982 en prévoyant que l'Employeur pourrait dorénavant muter des employés de la salle de composition dans d'autres départements ou dans d'autres fonctions sans avoir à obtenir l'autorisation préalable du Syndicat et des salariés.

Eu égard à cette décision, l'article 2 b) de la convention collective se lisait dorénavant comme suit :

"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 acceptées par les parties. Les "Meilleures offres finales" contiendront seulement les clauses ou parties de clauses sur lesquelles les parties ne se sont pas déjà entendues. S'il ne devait toujours pas y avoir entente, et avant que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis, les parties peuvent soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Si une telle requête est soumise, l'arbitre, après avoir donné aux deux parties l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives, devra retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et

obligatoire pour les deux parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

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

Par ailleurs, on retrouvait aux Annexes "B" et "C" la reproduction des ententes tripartites conclues les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987. Aux fins d'intégrer les autres modifications imposées par l'arbitre Leboeuf, on a rajouté les Annexes "B-1" et "C-1" se rapportant aux ententes signées les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987. Ces annexes se présentaient ainsi :

"ANNEXE "B-1"

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

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

VI. - MUTATION -

Lire au 1er paragraphe : "Les parties reconnaissent la nécessité pour la Compagnie d'assigner le travail de la façon qu'elle le juge appropriée compte tenu des besoins de l'entreprise et, de conséquemment, transférer les employés à des fonctions dans d'autres départements. Il est entendu que de tels transferts seront d'abord offerts par ordre de priorité aux employés jugés par la Compagnie comme ayant la compétence et les qualifications qui rencontrent ses besoins et exigences. S'il ne devait y avoir aucun volontaire, la Compagnie aura le droit d'assigner les employés selon les mêmes principes par ordre inverse de priorité. Les transferts seront effectués à des fonctions appropriées aux habiletés, à la formation et à l'expérience des employés transférés."

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

ANNEXE "C-1"

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

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

I. INTENTION -

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

V. FORMULE DU COÛT DE LA VIE :

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

VIII. MUTATION

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

XI. RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS -

2ième paragraphe, lire : "Dans les deux (2) semaines qui précèdent l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, incluant l'acquisition d'un tel droit par l'application de l'Article X de l'entente incluse à l'Annexe "C" de la présente convention collective, les parties peuvent s'entendre pour échanger des "Meilleures offres finales", et le feront simultanément, par écrit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent ou à l'intérieur d'une autre période de temps mutuellement acceptée par les parties. Les 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 partis peuvent soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné. ..." Le reste du paragraphe demeure inchangé.

- 7. Le 24 août 1994, l'Employeur a mis fin au lock-out décrété quinze (15) mois plus tôt et a adressé à chacun des soixante-deux (62) employés de la salle de composition qui demeuraient à l'emploi une lettre qui leur faisait savoir que leur présence n'était pas requise au travail même si on consentait à les rémunérer. Suite à des offres qui ont été faites par l'Employeur, cinquante-et-une (51) personnes du groupe visé ont accepté, moyennant les sommes d'argent proposées, de mettre un terme à leur emploi, ce qui a finalement laissé les onze (11) Requérants.
  
- 8. Le 14 octobre 1994, l'Employeur et le Syndicat ont signé la convention collective résultant de la décision antérieurement prise par l'arbitre Leboeuf, convention dans laquelle on retrouvait les ententes tripartites signées le 12 novembre 1982 et le 5 mars 1987 aux annexes "B" et "C", ainsi que les modifications qu'y a apportées ce dernier aux annexes "B-1" et "C-1".
  
- 9. Le 31 janvier 1996, l'Employeur a donné avis que ses représentants étaient disposés à rencontrer ceux du Syndicat le 16 février 1996 pour fins de négociation.
  
- 10. Bien qu'ils n'aient pas été rappelés au travail, les onze (11) Requérants ont été payés du 24 août 1994 au 3 juin 1996. Le 8 février 1995, un grief réclamant leur réintégration au travail avait été déposé. Globalement, la prétention syndicale était à l'effet que l'Employeur contrevenait à la convention collective en vigueur depuis la fin du

lock-out, en août 1994, aussi bien qu'à l'article III de l'Annexe "B" relatif à la sécurité d'emploi en ne les rappelant pas au travail une fois le lock-out levé. Saisi de cette affaire, l'arbitre Claude H. Foisy a accueilli ce grief et a ordonné à l'Employeur "de rouvrir la salle de composition et de rappeler au plus tard le 30 avril 1996 les onze (11) plaignants" et de "leur fournir l'espace et l'équipement afin qu'ils puissent effectuer leur travail."<sup>2</sup> L'extrait suivant tiré de cette décision produite le 25 avril 1996 donne une idée des motifs qui ont amené l'arbitre Foisy à conclure dans ce sens :

"(...)

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

Suivant la preuve, aucune offre de transfert n'a été faite par l'Employeur aux typographes à leur retour du lock-out et, dans les circonstances, ces derniers conservaient et continuent de conserver leur droit à leur pleine sécurité d'emploi telle que définie à l'article III, c'est-à-dire au travail traditionnel sur lequel ils ont juridiction en vertu de l'article 4. L'Employeur ne peut pas prétendre pouvoir faire effectuer tout le travail des typographes à l'extérieur de la salle de composition aux termes de l'article 4 (a) sans par ailleurs avoir à respecter également les dispositions de l'article III. Les dispositions de la convention doivent être lues dans leur ensemble, d'une façon à donner effet à toutes plutôt que d'en nier l'application de certaines. Dans la mesure où l'Employeur procède par attrition, il peut à la fois respecter les dispositions de l'article 4 de la convention collective et celles de l'article VI de l'entente. Comme le mentionnaient le juge Rothman et l'arbitre Hanelin, ces dispositions ont été bâties de façon à assurer une garantie d'emploi aux typographes jusqu'à l'âge de 65 ans en contrepartie de l'introduction progressive de changements technologiques.

Il me faut donc conclure tant à la lueur du contexte entourant la négociation de la clause

<sup>2</sup> Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me Claude H. Foisy, 25 avril 1996, p. 11

de sécurité d'emploi que du texte même de l'article III de l'annexe "B" et des autres dispositions pertinentes de la convention, que l'argument du Syndicat est bien fondé et que l'Employeur se devait de fournir aux typographes leur emploi régulier dans la salle de composition.

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

Pour toutes les raisons données plus haut, j'arrive à la conclusion que l'Employeur a violé les dispositions de l'article III - Sécurité d'emploi, en ne rappelant pas les onze plaignants dans leur travail traditionnel. Les plaignants n'ont pas subi de pertes monétaires, ayant été compensés aux termes de la convention collective depuis l'entrée en vigueur de la convention collective. Ce qu'ils veulent, cependant, ce sont leurs emplois. À ce sujet, l'Employeur a plaidé qu'il n'en existe plus parce que la salle de composition est maintenant fermée et qu'il n'y a plus d'emploi compte tenu des réorganisations administratives et des changements technologiques qui ont été implantés tant avant que pendant le lock-out. L'Employeur ne peut invoquer sa propre turpitude pour se mettre à l'abri de sa violation de la convention collective. S'il avait respecté les dispositions de la convention collective, et plus particulièrement l'article III, il aurait introduit progressivement ses changements technologiques de façon à protéger les emplois des typographes et il aurait été en mesure de rappeler dans leur emploi les onze plaignants à la fin du lock-out, et les y aurait maintenus tant et aussi longtemps qu'ils n'auraient pas été transférés en accord avec les dispositions de la convention collective ou jusqu'à une époque où ces derniers aient quitté leur emploi volontairement ou suite à l'arrivée à terme de la condition préétablie, soit l'âge de 65 ans.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me Claude H. Foisy, 25 avril 1996, p. 10 et 11

11. Le 25 avril 1996, l'Employeur adressait la proposition suivante au Syndicat :

"Dear Mr. Leblanc :

Would you please take note of the following proposed changes to the text of the Collective Agreement with members of your Composing Room bargaining unit which expires on April 30, 1996.

Duration : Three (3) years,  
From May 1, 1996 to April 30, 1999.

Compensation : Notwithstanding other terms and provisions of the Collective Agreement, it is understood that, starting May 1, 1996, employees of the Composing Room bargaining unit shall receive compensation such as wages, statutory holidays, vacations, welfare plan, dismissal pay and other monetary benefits, exclusively upon their being assigned work deemed by the Company to be available and upon such work being effectively performed.

All other terms and provisions of the Collective Agreement, inclusive of this Appendices, Letters of Understanding, modifications and amendments, other than those modifications and amendments required for the implementation of the above, are to remain unchanged for its duration.

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

Regards,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

12. Le 29 avril 1996, monsieur Gilles Leblanc, officier syndical, adressait la correspondance suivante à monsieur Jean-Pierre Tremblay, vice-président aux ressources humaines chez l'Employeur :

"OBJET : Décision arbitrale de Me Claude H. Foisly.  
retour effectif au travail des  
employés de la composition

Monsieur Tremblay,

Nous avons reçu la décision de Me Claude H. Foisly, arbitre, ordonnant le retour immédiat des employés dans la salle de composition. Cette décision

implique également de mettre à la disposition des salariés les équipements requis et l'espace nécessaire pour accomplir leur travail, et ce au plus tard le 30 avril 1996.

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

(...)"

Ce même 29 avril 1996, monsieur Tremblay faisait connaître ainsi sa réaction à monsieur Leblanc :

"OBJET : Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy

Monsieur,

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

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

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

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

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

(...)"

13. Le lendemain, 30 avril 1996, monsieur Tremblay écrivait ce qui suit à monsieur Leblanc :



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

Monsieur,

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

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

(...)"

Le jour même, monsieur Leblanc a répondu ce qui suit à cette correspondance :

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

Monsieur,

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

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

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

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

Nous comprenons que vous ne ferez ni ne déclarerez de lock-out d'ici le 10 mai prochain. De notre côté, nous ne ferons ni ne déclarerons de grève durant la même période. Nous considérons de toute façon, que telle grève ou tel lock-out constitueront une violation des ententes collectives et

individuelles de 1982 et 1987.

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

(...)"

14. Le 30 avril 1996, le Syndicat et les onze (11) Requérants faisaient savoir de la façon suivante à l'Employeur leur intention de procéder à un échange des meilleures offres finales :

" (...)

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

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

(...)"

Outre cet avis, il n'y a eu de la part des parties aucune autre demande d'échange de meilleures offres finales en 1996.

Le 3 mai 1996, monsieur Tremblay avisait ainsi le Syndicat du refus de l'Employeur de donner suite à sa demande :

"(...)

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

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

(...)"

15. Dans les faits, le Syndicat et les onze (11) requérants n'ont pas transmis à l'époque leurs

meilleures offres finales à l'Employeur ; après le 30 avril 1996, ils n'ont pas plus convoqué l'Employeur à une séance d'échange des meilleures offres finales, sous réserve du grief qui avait été déposé le 8 mai 1996. Ce grief se lisait incidemment comme suit :

"(...)

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

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

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

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

16. Le 9 mai 1996, l'Employeur et le Syndicat se sont entendus à l'effet de "remettre au 29 mai 1996 la mise en vigueur de la décision arbitrale de Me Claude Foisly" et "de reporter d'autant la date à laquelle les parties acquerront leurs droits respectifs de recourir à la grève ou au lock-out".

Le 24 mai 1996, monsieur Tremblay adressait la lettre suivante à monsieur Leblanc à ce sujet :

" (...)

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

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

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

(...)"

17. Le 24 mai 1996, l'Employeur acheminait au Syndicat la proposition qui suit :

"Dear Mr. Leblanc,

Further to our May 8th negotiation meeting, would you please take note of our amended proposals regarding the Collective Agreement which expired on April 30, 1996 including any of the Annexes, Agreements or Letters of agreement included or referred to therein, and of the process we would consider for the gradual and potential reintegration of your members into our operations.

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

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

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

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

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

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

Any employee remaining on the rehiring list at the expiration of the new collective

agreement, for whom no new position has been identified, will be terminated and receive the equivalent of his annual base salary for one (1) year as a lump sum payment.

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

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

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

Regards,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

18. Aux fins de la rencontre prévue pour le 29 mai 1996, monsieur Leblanc a fait savoir à monsieur Tremblay, par un avis qui lui a été adressé la veille, que les points à l'ordre du jour seraient les suivants :

- "1. Rencontre du comité conjoint sur le grief TG01-145-96-01 : "Dépôt des meilleures offres finales".
- 2. Décision arbitrale de Me Claude H. Folsy : Processus d'application proposé par l'employeur pour le retour au travail le 3 juin 1996 à 10:00.
- 3. Négociations : Présentation des propositions patronales et syndicales."

Ce 29 mai 1996, le Syndicat a présenté une proposition relative au renouvellement de la convention collective s'appliquant dans la salle de composition, laquelle proposition se lisait ainsi :

"UNION PROPOSALS FOR RENEWAL OF COLLECTIVE AGREEMENT OF THE GAZETTE - COMPOSING ROOM EMPLOYEES

The following are the principal elements which the Union is proposing for renewal of the collective agreement :

- 1) Duration : May 1st, 1996 until May 31, 2017 or the termination date of the last employee
- 2) An early retirement program providing the employee with 80% of gross wages until age 65 without reduction of pension plans benefits
- 3) Maintain composing room with work and functions related to jurisdiction of the Union with new technology
- 4) Working hours of 4 shifts on 32 hours day shift (8 h/shift) and 30 hours night/split or lobster shift (7.5 h/shift). Respect of Appendix "C" Standard of Living
- 5) Overtime paid or in compensated time mechanism (first 3 hours time-and-half and double time after)
- 6) Transfer Union Welfare Plan to Company Welfare Plan (equivalent or advantageous). Contribution 50/50 except Long term disability premium increase entirely paid by the Company
- 7) Increase life insurance to retirees to \$10,000
- 8) Classes of work : - Technician  
- Pre-press operator (info-graphy, ads and page make-up, scanner, camera, film treatment and process, corrections, processor and developers, etc.)
- 9) Struck work : no lay off
- 10) Union business during working hours, office for union chairman and paid absence for union activities (6 days per year)
- 11) Deletion of Appendices "B-1" and "C-1"

These proposals do not restrain Union rights to add or change his proposals, they are transmitted for discussion on the bases of principals.

UNION COMMITTEE"

19. Le 3 juin 1996, l'Employeur a exercé son droit au lock-out et en a avisé ainsi les onze (11)

Requérants :

"(...)

Effective this morning, June 3rd, 1996 at 11:30 a.m., our Company has decided to lock-out its employee members of the "Composing Room" bargaining unit (Certification number AM7068805).

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

Respectfully yours,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

20. Le 4 juin 1996, le grief suivant était signé tant par monsieur Gilles Leblanc, officier syndical, que par chacun des onze (11) Requérants :

"(...)

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 prévue 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."

21. Dûment mandaté pour disposer de ce grief ainsi que de celui déposé le 8 mai 1996, Me André Sylvestre, arbitre, en a décidé ainsi le 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 oblige l'employeur à les respecter ;

- il ordonne à l'employeur de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987 ;

- il ordonne le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts ;
- il ordonne à l'employeur de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la déclaration du lock-out ;
- et, enfin, il se réserve juridiction pour trancher tout litige qui pourrait survenir dans l'application de la présente."

Pour en arriver à cette décision, l'arbitre Sylvestre a essentiellement raisonné comme suit :

"(...)

Cependant, le problème de fond rencontré en l'espèce concerne la nature juridique des ententes à laquelle est d'ailleurs relié le statut des plaignants et leur intérêt à intervenir dans le présent arbitrage. En 1994, l'arbitre Leboeuf a rendu une sentence arbitrale dont un des effets a été d'enlever aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987. L'arbitre n'entend pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'est manifestement pas son rôle. Comme les procureurs patronaux l'ont plaidé, un tel recours devait être introduit devant la Cour supérieure et, de toute façon, il était manifestement tardif. Deux années s'étaient écoulées lorsque l'employeur, quelques semaines après l'expiration de la convention collective, a imposé le lock-out. La convention collective a pris fin le 30 avril 1996 et, ses effets, le 6 juin suivant, au jour de l'imposition du lock-out. L'arbitre, à ce chapitre, doit se rendre aux propositions patronales. La sentence Leboeuf a été prononcée selon un mécanisme mis en place par les parties dans la convention intervenue entre elles en mars 1987 et reconduite dans la suivante expirée en 1993. L'arbitre Leboeuf, après une enquête de 12 jours étalée sur près d'une année, a rendu une décision motivée dans laquelle il a choisi les meilleures offres finales déposées par la partie patronale. Le syndicat a été manifestement insatisfait par cette décision. Toutefois, pour une raison ou une autre que la preuve n'a pas dévoilée, plutôt que de la contester devant la Cour supérieure, il l'a signée suite à quoi elle a été déposée auprès du commissaire général du travail.

<sup>4</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, (S.C.E.P.) et Blondin et Al., arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 113

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

Par ailleurs, le soussigné retient les propositions soumises par Mes Greniers et Côté à l'effet que les deux ententes signées en 1982 et 1987 sont entrées en vigueur dès après le décret du lock-out.

(...)

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

sujet aux termes et conditions y contenus nonobstant l'expiration de la convention collective". Devant des textes aussi clairs, ce serait nier l'évidence que de conclure que l'entente n'impliquait que les deux parties prévues par le Code du travail, l'employeur et le syndicat.

Cinq ans plus tard, en 1987, les trois mêmes parties ont signé une autre entente de même nature que celle de 1982. Elles y ont réaffirmé la garantie de sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans des 132 typographes restant en poste et ajouté une clause prévoyant l'indexation des salaires et une autre clause créant un mécanisme de renouvellement 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 rejetterait 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, 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 devrait entrer "en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de travail, entre l'employeur et le syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives subséquentes, prendra fin ...". L'arbitre le souligne à nouveau, les deux ententes, contrairement à ce qui se rencontrait dans les arrêts La Compagnie Paquet Ltée, McGavin Toastmaster Ltée, Hémond et CAIMAN, 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".

(...)"<sup>5</sup>

22. L'arbitre Sylvestre ayant rejeté la mécontente produite le 8 mai 1996 et accueilli celle déposée le 4 juin 1996, seule cette dernière portion de sa décision a été soumise à la révision de la Cour supérieure. Dans un jugement produit le 30 octobre 1998, l'Honorable juge Danielle Grenier a "accueill(i) la requête en évocation" de l'Employeur, "déclaré que l'arbitre a(vait) excédé sa compétence en accueillant le grief le 4 juin 1996" et "cass(é) la partie de la sentence arbitrale rendue par Me André Sylvestre le 5 février 1998 qui accueille le grief du 4 juin 1996".<sup>6</sup>

23. Portée en appel par le Syndicat et les onze (11)

<sup>5</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, (S.C.E.P.) et Blondin et al, arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, pp. 110, 112 et 113

<sup>6</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Rita Blondin et al, Cour supérieure no. 500-05-039701-980, Honorable Juge Danielle Gagné, 30 octobre 1998

Requérants, cette décision de la Cour supérieure a fait l'objet d'un jugement que la Cour d'appel a signé le 15 décembre 1999. Dans le cadre de cet arrêt, la Cour d'appel a finalement résolu "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 (2) ordonnances relatives au paiement et au remboursement 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 II de l'entente de 1987".<sup>7</sup> Les principaux éléments de la motivation qu'a exprimée la Cour d'appel aux fins d'appuyer sa décision se présentent ainsi :

" (...)

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 reconnues 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.

(...)

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

<sup>7</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, p.42

que les effets civils des ententes seront maintenus mais n'entreront en vigueur qu'au-delà des conventions collectives.

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 et Journal de Montréal, division du groupe Québecor Inc. c. Hamelin 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. (...)

(...)

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.

(...)

En outre, la reproduction de ces clauses dans les conventions collectives était précédée d'un texte introductif mentionnant que les ententes font partie 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. (...)

(...)

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. (...)

(...)

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

035

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.

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.

(...)

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. 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.



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."<sup>8</sup>

24. Suite à ce jugement, la Cour d'appel a émis, le 13 janvier 2000, une ordonnance de sursis qui se lisait comme suit :

"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 et de toute décision rendue par un arbitre suite à l'échange des meilleures offres finales par les parties qui accueillent 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

<sup>8</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, pp. 28 à 39

accordant des dommages-intérêts aux appelants Rita Blondin et al par suite du non respect par l'intimée de l'article II 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."

25. Au cours du mois de février 2000, l'Employeur a demandé à la Cour suprême la permission d'en appeler de ce jugement rendu par la Cour d'appel le 15 décembre 1999. Pour sa part, le Syndicat a résolu de ne contester aucune des composantes de cette décision qui pouvaient lui être défavorables.

26. Le 21 janvier 2000, l'Employeur et le Syndicat ont effectivement procédé à l'échange de leurs meilleures offres finales tel qu'ordonné par la Cour d'appel.

**III - LA MISE EN SITUATION DU PROBLÈME**

Par l'effet de la décision qu'a rendue la Cour d'appel le 15 décembre 1999, décision par laquelle elle a ordonné à l'Employeur "de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales" prévu à l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars 1987, l'arbitre est saisi d'un différend dont il doit disposer dans le respect des modalités qu'édicte cette disposition. S'agissant d'un processus qui vise le renouvellement des conventions collectives, il revenait donc à ce dernier de donner "aux deux parties

l'opportunité de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives" - ce qu'il a fait par la tenue de huit (8) séances successives d'audition entre le 7 juin 2000 et le 17 janvier 2001 -, et il lui appartient maintenant de déterminer laquelle des meilleures offres finales il entend "retenir dans sa totalité", pour l'une, et "rejeter (...) dans sa totalité", pour l'autre.

Tel qu'en atteste la présentation qui précède, l'échange des meilleures offres finales complété par les parties le 21 janvier 2000 a été l'aboutissement d'une démarche qui s'est amorcée au début des années 80 et qui a donné lieu à un certain nombre de litiges, tant chez l'Employeur que dans d'autres entreprises de presse québécoises. En fond de scène de ce différend, on retrouve cette difficulté de départ qu'on a rencontrée de devoir faire face à l'arrivée de changements technologiques majeurs et d'avoir en conséquence à ajuster l'organisation du travail tout en respectant des réalités environnantes, ce qui concernait aussi bien les effectifs en place et leurs attentes spécifiques que des préoccupations d'ordre matériel et financier. D'où l'évidente nécessité pour les parties en cause d'entretenir des rapports étroits mais ouverts et de chercher des solutions originales à ce problème pour le moins singulier.

C'est précisément dans ce contexte qu'on en est venu à convenir, Employeur, Syndicat et salariés visés, des ententes tripartites signées le 12 novembre 1982 et de celles signées le 5 mars 1987. Par après, ces ententes ont été au coeur de certains débats qui ont été menés tantôt devant l'arbitre Leboeuf, qui a eu à choisir entre les meilleures offres finales présentées par les parties aux fins du renouvellement de la convention collective 1990-

1993 (décision rendue le 18 août 1994), tantôt devant l'arbitre Foisy, qui a eu à décider d'un grief réclamant le rappel au travail des salariés concernés une fois le lock-out levé en août 1994 (décision rendue le 25 avril 1996), tantôt devant l'arbitre Sylvestre, qui a eu à disposer de deux (2) mécontentes contestant, pour l'une, "le refus de l'Employeur de transmettre ses "meilleures offres finales"", et pour l'autre, sa décision de "refuser ou omettre de consentir au processus d'échange des "meilleures offres finales"", de "décréter un lock-out à partir du 3 juin 1996" et de "refuser de maintenir les conditions en vigueur avant le déclenchement du lock-out" (décision rendue le 5 février 1998), tantôt devant la Cour supérieure (décision rendue le 30 octobre 1998) et devant la Cour d'appel (décision rendue le 15 décembre 1999), qui ont tour à tour eu à discuter de l'intérêt de réviser la sentence produite par l'arbitre Sylvestre.

À l'examen des meilleures offres finales présentées par les parties et à l'analyse des représentations qu'elles y ont jointes, il appert que, d'une façon ou d'une autre, la teneur des ententes tripartites conclues en 1982 et en 1987 est toujours du nombre des préoccupations du Syndicat, de l'Employeur et des onze (11) Requérants. Compte tenu de cet état de fait et question simplement d'assurer une meilleure compréhension du contexte historique dans lequel s'inscrit le présent différend avant de s'intéresser aux éléments préliminaires développés par les parties, le soussigné croit indiqué de s'en remettre à la présentation qu'en a sommairement faite l'arbitre Leboeuf dans le cadre de sa décision du 18 août 1994 :

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

- 1) Il apparaissait nécessaire que pour sa survie la Gazette ait recours et de plus en plus à des technologies modernes ;
- 2) L'implantation de ces nouvelles technologies ne

pouvait se faire sans que l'on ne touche à la juridiction professionnelle du Syndicat et aux emplois de ses membres.

En gens responsables, les parties essentiellement convinrent :

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

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

"Article III

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

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

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

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

"Article VI

JOB TRANSFERTS - If an employee is transferred in another department, he will continue to be covered by this agreement. Such a transfer shall have the mutual agreement of the parties, the employee and, if required by the applicable collective agreement, any other union involved. In the case of a transfer, the employee will be subject to the provisions of the applicable

collective agreement if any (other than referred to in Paragraph III - Job Guarantee of this Agreement) including permanent discharge. In the case of retirement or permanent discharge, coverage by this agreement will cease.

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

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

En 1990, la situation changea dramatiquement.

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>9</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me Raymond Leboeuf, 18 août 1994, p. 18 à 23

Au terme de ce résumé, l'arbitre a ainsi annoncé sa conclusion :

"Impasse qui, selon nous, a suffisamment duré car elle rend inopérant l'un des articles-clés de l'entente 1982 et en contrepartie duquel et de d'autres considérations, l'Employeur avait alors accordé aux employés de la salle de composition la pleine sécurité d'emploi dont ils bénéficient toujours actuellement." <sup>10</sup>

Pour encore mieux placer les choses par rapport aux ententes tripartites et par rapport aux enjeux qu'elles peuvent signifier, peut-être y a-t-il lieu de s'arrêter également à la compréhension qu'a eue l'arbitre Foisy de la situation en rappelant les propos qu'il a tenus à cet égard:

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

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

<sup>10</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me Raymond Leboeuf, 18 août 1994, p. 24

plus de pression pour produire son journal à meilleur coût, ce qui impliquait qu'il était pressé d'introduire des changements technologiques touchant le travail traditionnel de typographe. Dans ses demandes soumises à l'arbitrage, l'Employeur a demandé le droit de pouvoir effectuer des mutations suivant ses besoins sans obtenir au préalable l'accord du Syndicat ou de l'employé concerné. L'arbitre Leboeuf a donné raison à l'Employeur et il a de plus rendu facultatif le recours à l'arbitrage de différends pour renouveler la convention collective au cas de désaccord entre les parties. Ce faisant et pour les motifs contenus dans sa décision, l'arbitre Leboeuf a modifié le rapport de force entre les parties. L'Employeur, immédiatement après le lock-out, était en mesure de transférer les employés de la salle de composition à d'autres emplois ailleurs dans son entreprise. Ce pouvoir, cependant, n'était pas absolu. Il contenait en effet une restriction : on prévoyait que "les transferts seront effectués à des fonctions appropriées aux habiletés, à la formation et à l'expérience des employés transférés".<sup>11</sup>

#### **IV - LES ÉLÉMENTS PRÉLÉMINAIRES**

De tout ce qui précède on peut imaginer l'envergure de la preuve soumise à l'arbitre et la diversité des points d'argumentation qu'on a pu lui soumettre. Globalement, et sans aucunement simplifier les choses puisque les parties l'ont elles-mêmes avoué, on peut dire des meilleures offres finales de l'Employeur qu'elles tendent à reproduire la convention collective 1993-1996 qui a été imposée par l'arbitre Leboeuf le 18 août 1994 et qui a finalement fait l'objet d'un accord signé par les parties le 14 octobre 1994, et de celles du Syndicat qu'elles cherchent plutôt à en revenir aux conditions qui prévalaient avant cet arbitrage, soit au contenu de la convention collective appliquée de 1990 à 1993. Voilà qui donne à penser, encore une fois, que l'impact des ententes tripartites n'est toujours pas résolu dans l'esprit des parties et voilà qui explique aussi qu'elles ont négligé aucun effort, y incluant l'invocation de moyens préliminaires, pour faire

<sup>11</sup> Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me Claude H. Fois, 25 avril 1996, p. 10



primer leurs points de vue, bien que l'objectif véritable du présent exercice soit d'apprécier les meilleures offres finales présentées par les parties aux fins du renouvellement de la convention collective 1993-1996 et de choisir entre les unes et les autres.

Dans l'ordre des moyens retenus par ces dernières pour faire valoir leurs positions respectives, l'Employeur a d'abord allégué, au stade préliminaire, une absence de compétence de l'arbitre au motif que le Syndicat aurait rendu impossible le respect de la procédure d'échange des meilleures offres finales prévue à l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars 1987. Par la suite, le Syndicat et l'Employeur ont tour à tour plaidé l'irrecevabilité des meilleures offres finales de leur vis-à-vis parce qu'on y discuterait de sujets traités dans les ententes tripartites, contrairement à ce que stipulent l'article II des ententes de 1982 et l'article III des ententes de 1987.

1. LE MOYEN RELATIF À LA COMPÉTENCE

A) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

Pour l'essentiel, l'Employeur prétend que, par sa décision, la Cour d'appel a replacé les parties dans la situation qui prévalait le 30 avril 1996, soit à la date où le Syndicat a requis l'échange des meilleures offres finales en application de l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars 1987. Puisqu'il s'agit de se soumettre au processus établi, et non de procéder à l'arbitrage comme tel, les parties s'en trouvaient dès lors assujetties, selon l'Employeur, à la procédure obligatoire prévue à cet article XI qui leur laissait, sauf entente à un autre effet, quarante-huit (48) heures à partir du 30 avril 1996 pour se prêter à

l'échange de leurs meilleures finales et qui leur donnait jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out pour présenter leur mésentente à un arbitre, le cas échéant. Comme il n'y a pas eu d'accord pour prolonger le délai de quarante-huit (48) heures et comme le droit à la grève et au lock-out a été acquis le 1<sup>er</sup> mai 1996, il y avait impossibilité juridique de respecter cette procédure contraignante et attributive de compétence. Ajoutant qu'on doit faire une interprétation stricte de la disposition pertinente en ce qu'elle porte une compétence exceptionnelle, l'Employeur voit dans le défaut constaté un empêchement d'agir pour l'arbitre et une raison pour lui de considérer les meilleures offres finales du Syndicat comme étant inexistantes.

À titre subsidiaire, l'Employeur a fait valoir que, par l'échange de correspondance auquel on s'est prêté à l'époque, on ne s'est pas entendu pour reporter l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, mais plutôt pour en retarder l'exercice. Y aurait-il eu entente à l'effet de repousser l'acquisition de ce droit qu'elle aurait de toute façon été invalide, suivant l'Employeur, puisqu'il s'agit là d'une question d'ordre public de laquelle on ne pourrait certainement pas dévier par voie de consensualisme.

Puisque le terme ultime du processus d'échange des meilleures offres finales correspond au moment où s'acquiert le droit à la grève ou au lock-out et puisque ce droit s'est en l'occurrence acquis le 1<sup>er</sup> mai 1996 seulement, l'Employeur dit donc n'avoir pu profiter du délai de quarante-huit (48) heures à partir de la demande syndicale du 30 avril 1996 pour procéder à l'échange de ces meilleures offres finales et avoir été placé par le fait du Syndicat dans une situation qui les empêchait tous les deux de soumettre valablement à un arbitre une éventuelle mésentente quant à leurs offres respectives.

D'où l'évidence, selon lui, que le tribunal s'en trouve incompetent pour décider de la mécontente qui lui est soumise.

B) LA POSITION DU SYNDICAT ET DES REQUÉRANTS

En réplique, le Syndicat a soumis que le point soulevé par l'Employeur ne mettait pas en cause la compétence de l'arbitre, mais s'inscrivait plutôt dans l'ordre de sa compétence globale. Cela dit, il a ajouté qu'il s'agissait en l'espèce de donner suite à une ordonnance de la Cour d'appel qui a endossé cette portion de la décision de l'arbitre Sylvestre qui ordonne l'échange des meilleures offres finales et qui astreint l'Employeur à s'y soumettre. Prenant pour acquis que tant l'arbitre Sylvestre que la Cour d'appel étaient au fait de la procédure établie à l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars 1987, le Syndicat estime qu'à recevoir l'argument patronal le soussigné rendrait leurs décisions respectives inexécutables, ce qui lui paraît à toutes fins utiles impossible.

Sur une base subsidiaire, le Syndicat a poursuivi en alléguant que les lettres échangées par les parties à la fin d'avril et au début de mai 1996 laissent clairement voir une intention de reporter l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out. À l'appui de cette prétention, il s'en est référé à certaines expressions utilisées par l'Employeur comme : "(...) reporter d'autant la date à laquelle les parties acquerront leurs droits respectifs de recourir à la grève ou au lock-out". Eu égard à l'entente intervenue entre les parties pour repousser l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out, le processus d'échange des meilleures offres finales aurait donc de toute évidence pu se compléter dans le respect des délais stipulés à l'article XI des ententes tripartites signées le 5 mars

1987. Quant à la question de l'ordre public posée par l'Employeur, le Syndicat a signalé qu'elle était impertinente puisqu'on se trouve ici en présence d'ententes civiles que les parties contractantes ont liberté de modifier à leur gré, y incluant les modalités relatives à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

Pour leur part, les Requérants ont plaidé qu'on fait un sophisme en prétendant que la Cour d'appel s'en est tenue à ordonner qu'on procède à l'échange des meilleures offres finales et qu'il pourrait ne découler aucun autre effet utile de cette décision, alors qu'on sait pertinemment que la question de fond a déjà été débattue et tranchée à plus d'une reprise.

C) LA DÉCISION

Pour discuter de cette question, il importe de se rappeler que l'Employeur a refusé le 3 mai 1996 l'invitation que lui avait faite le Syndicat le 30 avril précédent de se prêter à un échange de meilleures offres finales en invoquant que l'alternative de l'arbitrage était "maintenant optionnelle et requ(érait) l'accord des deux parties".

À ce sujet, on sait que l'arbitre Sylvestre a en substance reconnu que l'Employeur avait raison de penser ainsi tant que la convention collective 1993-1996 produisait ses effets, mais qu'il avait tort de le faire à compter du moment où elle a cessé de s'appliquer, c'est-à-dire à partir du 3 juin 1996. L'extrait suivant fait état du cheminement qu'il a suivi pour en arriver à cette conclusion :

"Cependant, le problème de fond rencontré en l'espèce concerne la nature juridique des ententes à laquelle est d'ailleurs relié le

statut des plaignants et leur intérêt à intervenir dans le présent arbitrage. En 1994, l'arbitre Leboeuf a rendu une sentence arbitrale dont un des effets a été d'enlever aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987. L'arbitre n'entend pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'est manifestement pas son rôle. Comme les procureurs patronaux l'ont plaidé, un tel recours devait être produit devant la Cour supérieure et, de toute façon, il était manifestement tardif. Deux années s'étaient donc écoulées lorsque l'employeur, quelques semaines après l'expiration de la convention collective, a imposé le lock-out. La convention collective a pris fin le 30 avril et, ses effets, le 3 juin suivant, au jour de l'imposition du lock-out. L'arbitre, à ce chapitre, doit se rendre aux propositions patronales. La sentence Leboeuf a été prononcée selon un mécanisme mis en place par les parties dans la convention intervenue entre elles en mars 1987 et reconduite dans la suivante expirée en 1993. L'arbitre Leboeuf après une enquête de douze jours étalée sur près d'une année, a rendu une décision motivée dans laquelle il a choisi les meilleures offres finales déposées par la partie patronale. Le syndicat a été manifestement insatisfait par cette décision. Toutefois, pour une raison ou une autre que la preuve n'a pas révélée, plutôt que de la contester devant la Cour supérieure, il l'a signée suite à quoi elle a été déposée auprès du commissaire général du travail.

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

Par ailleurs, le soussigné retient les propositions soumises par Mes Leboeuf, Grenier et Côté à l'effet que les deux ententes signées en 1982 et 1987 sont entrées en vigueur dès après le décret du lock-out.<sup>12</sup>

D'où l'ordonnance de l'arbitre Sylvestre à l'effet d'obliger l'Employeur "de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales et de transmettre sans délai ses meilleures offres finales au syndicat et aux onze plaignants" aux fins de remédier à ce qu'il estimait être une contravention aux ententes tripartites de 1982, et plus particulièrement de 1987.

<sup>12</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 108 et 109

On sait aussi que la Cour d'appel a endossé cette position qu'a prise à cet égard l'arbitre Sylvestre. Les propos suivants le démontrent clairement :

"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.

(...)

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.

(...)

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."<sup>13</sup>

À la différence de l'arbitre Sylvestre, la Cour d'appel a néanmoins retenu comme remède que "l'employeur se soumett(e) au processus d'échange des meilleures offres finales dans les trente jours du présent arrêt".

Le soussigné tient et tire sa compétence des ententes tripartites signées le 5 mars 1987. Bien qu'il en soit ainsi, il faut reconnaître que l'occasion d'intervenir en l'espèce ne lui provient pas, à l'origine, d'un constat de mésentente posé par les parties, tel que le suggère l'article XI des ententes en question, mais plutôt d'un constat de violation des ententes de 1982 et de 1987 prononcé par l'arbitre Sylvestre d'abord, et par la Cour d'appel ensuite. Dans cette ligne d'analyse, il y a également lieu d'ajouter que l'un comme l'autre n'ont pas choisi, pour remédier à la situation, de faire reprendre le processus d'échange des meilleures offres finales sur la base de la demande syndicale du 30 avril 1996 ; ils ont préféré favoriser une poursuite du processus enclenché par cette dernière demande en soumettant significativement l'Employeur, pour ce qui est précisément de la Cour d'appel, à un délai qui était sans rapport avec la démarche établie à l'article XI des ententes tripartites de 1987.

Du point de vue de l'arbitre, ces dernières observations sont déterminantes et départageantes aux fins de la question sous analyse. À tout considérer, il s'en

<sup>13</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, pp. 36, 38 et 39

dégage une volonté de la Cour d'appel de replacer les choses de manière à ce que le soussigné puisse exercer effectivement sa compétence en fonction uniquement à la consigne qu'elle a donnée à l'Employeur, l'imposition d'un nouveau délai pour lui permettre de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales en étant une indication éloquente. Accueillir l'argument de l'Employeur équivaudrait donc de toute évidence à rendre cette décision inexécutable et constituerait par ailleurs un refus d'exercice de compétence qui serait susceptible d'être reproché à plus d'un égard à l'arbitre, ce qui le justifie pleinement de ne pas y donner suite. Comme cette prise de position est suffisante pour légitimer le rejet du moyen présenté par l'Employeur, on comprendra que celui-ci n'examine pas les arguments subséquentement invoqués à son appui.

2. LES MOYENS D'IRRECEVABILITÉ RELATIFS AUX MEILLEURES OFFRES FINALES

A) LE MOYEN D'IRRECEVABILITÉ DU SYNDICAT

1. Présentation de la situation de faits

Dans le cadre de ses meilleures offres finales, l'Employeur a exprimé l'intention de voir intégrer à la prochaine convention collective les modalités suivantes :

" (...)

4. Ajouter un article 4 (c) comme suit :

"Les parties reconnaissent que la Compagnie n'est pas tenue de faire exécuter un travail quelconque à l'intérieur de la Salle de Composition et peut plutôt exercer ses droits de transfert tels que prévus à l'article VI de l'Annexe "B-1"."

5. Ajouter à l'article 9 (c), le paragraphe suivant ;



"Si pour une raison quelconque, l'article V de l'Annexe "C-1" cesse de s'appliquer, le paragraphe précédent est remplacé par l'article 9 (c), tel qu'il se lisait dans la convention collective 1990-1993,"

7. Préciser à l'Annexe "B-1" que les modifications y prévues s'appliquent tant et aussi longtemps que la convention collective produit des effets.

8. Ajouter un cinquième paragraphe à l'article VI de l'Annexe "B-1" lequel se lira comme suit :

"Nonobstant le deuxième paragraphe du présent article, le salarié muté involontairement continuera de recevoir le salaire applicable selon l'Annexe "C" de la convention collective."

9. Biffer l'Annexe "C-1" à l'exception de son article V (compte tenu de la modification dans la dernière convention collective de la semaine de travail prévue à l'article 9 (c)).

12. Biffer la lettre d'entente relative à l'article 16 - Vacances

(...)

Par ailleurs, si un arbitre est éventuellement saisi d'une mésentente relative aux meilleures offres finales respectives des parties, toute disposition des présentes meilleures offres finales qu'il jugera irrecevable ou illégale est réputée non écrite et non avenue sans affecter les autres dispositions des présentes meilleures offres finales.

(...)"

2. La position du Syndicat et des Requérants

Au dire du Syndicat, l'objectif que poursuivaient les parties en convenant des ententes de 1982 et de 1987 et en les annexant aux conventions collectives était d'arrêter certaines conditions de travail qu'on entendait maintenir à long terme indépendamment des conventions collectives. L'engagement de ne pas discuter des sujets traités par les ententes au cours des négociations visant le renouvellement de conventions

collectives étant du nombre de ces modalités auxquelles on a voulu assurer une pérennité jusqu'en 2017 par ces ententes, il en résulte que l'arbitre ne peut imposer dans les circonstances que des dispositions qui ne modifieraient pas celles qui constituent les ententes tripartites de 1982 et de 1987. Le Syndicat lui a donc suggéré de ne pas accepter de proposition qui porterait sur un des sujets discutés aux dites ententes et d'éviter de se compromettre comme l'a fait son collègue Leboeuf, qui a endossé une offre touchant deux (2) objets interdits, soit le renouvellement obligatoire des conventions collectives et le transfert volontaire des employés qu'il a rendu facultatif, pour ce qui est du premier, et forcé, pour ce qui a trait au second. Confronté à la même situation, l'arbitre devrait constater l'illégalité de la situation et conclure à l'irrecevabilité de l'offre dans sa totalité eu égard aux limites que comporte la compétence dont il dispose.

Concernant plus spécifiquement le cas de l'article 4 des meilleures offres finales de l'Employeur, le Syndicat y voit une modification de l'article VI des ententes tripartites de 1982 en ce qu'on substitue illégalement l'idée de transfert obligatoire à celle de mutation volontaire consentie en dehors de la salle de composition et de l'unité de négociation. Quant au fait qu'on y prévoit que l'Employeur n'est pas tenu de faire exécuter du travail dans la salle de composition, le Syndicat considère qu'on contrevient ainsi à la garantie d'emploi et à la juridiction syndicale que reconnaissent les ententes de 1982 et de 1987. Ainsi en serait-il également des articles 5, 7, 8 et 9 qui, de l'avis du Syndicat, reprendraient des dispositions imposées par l'arbitre Leboeuf (Annexes B-1 et C-1 de la convention collective 1993/1996) en contravention de la garantie de non-renégociation apparaissant aux ententes triparties de 1982 et de 1987.

Pour ce qui touche finalement la disposition des offres patronales qui établit qu'une stipulation irrecevable ou illégale serait réputée non écrite et non avenue sans affecter la validité de son environnement, le Syndicat a plaidé qu'il s'agissait là d'un subterfuge qui permettrait à l'Employeur de modifier indûment sa proposition une fois l'échange complété et d'une option qui irait à l'encontre du mandat qu'a l'arbitre d'accepter et de refuser dans leur totalité les meilleures offres finales de l'une ou l'autre des parties, sans y ajouter ou sans y enlever d'une quelconque façon.

Tenant compte de l'ensemble de ces considérations, le Syndicat a donc invité l'arbitre à rejeter dans leur intégralité les meilleures offres finales de l'Employeur en raison de leur irrecevabilité et de leur illégalité, et à accepter en conséquence les siennes dans leur totalité.

De leur côté, les Requérants ont fait remarquer à l'arbitre qu'il apparaissait des meilleures offres finales de l'Employeur une volonté de se retirer des engagements qu'il a pris en 1982 et en 1987. Qu'on considère ces dernières ententes dans leur forme d'origine ou à titre d'annexes à la convention collective 1993/1996, on ne peut ignorer qu'il s'y trouve des engagements de ne pas en modifier le contenu par la voie de négociations visant le renouvellement de conventions collectives, ce qui s'avère d'autant plus fondamental qu'en agissant au contraire on en viendrait à toucher en l'espèce au point - le transfert en dehors de la salle de composition - qui a été au coeur de tous les débats engagés depuis 1993. Au regard de l'éventualité que l'Employeur plaide qu'on recherche ainsi une déclaration de nullité qui échapperait à la compétence de l'arbitre, les Requérants ont rappelé qu'il faut plutôt parler d'irrecevabilité, d'irrégularité ou de non-conformité par rapport à des engagements antérieurement

contractés qui impliquerait un exercice incomplet de sa compétence par l'arbitre. Étant convaincus que l'Employeur savait les risques qu'il courait en incluant dans ses meilleures offres finales des éléments qui n'avaient des droits acquis, les Requérants ont suggéré qu'il lui revient d'assumer les conséquences de ses gestes, dont la possibilité que ses offres s'en trouvent rejetées dans leur totalité.

3. La position de l'Employeur

D'entrée de jeu, l'Employeur a rétorqué que le moyen soulevé par le Syndicat constituait une tentative sollicitant l'arbitre à exercer un contrôle sur la validité de ses meilleures offres finales et s'assimilait de ce fait à une action directe en nullité dont ce dernier ne pourrait disposer vu la compétence précise et limitée que lui reconnaît la clause compromissoire habilitante. À cet égard, l'Employeur a rajouté que l'arbitre a pour seul pouvoir d'évaluer les unes et les autres des meilleures offres finales en fonction de leur mérite et ce, dans un contexte où il existe déjà une base de référence, soit la convention collective de 1993/1996. En incitant l'arbitre à annuler ab initio les meilleures offres finales de l'Employeur sans même en examiner le fond, on l'invite non seulement à décider d'une demande en nullité déguisée qu'il n'a pas pouvoir d'analyser mais encore, on le convie à invalider des éléments constitutifs de la convention collective précédente, ce qui, de l'avis de l'Employeur, fait encore là voir le caractère exorbitant de la prétention syndicale.

Dans la perspective du renouvellement de la convention collective 1993/1996, l'Employeur dit s'en être tenu à proposer, par ses meilleures offres finales, des changements à cette convention dont le contenu est

nécessairement légal puisqu'il a fait l'objet d'une décision arbitrale et l'accord des parties. Si l'arbitre tire sa compétence des ententes tripartites signées le 5 mars 1987, il demeure un fait que l'objet de son intervention reste le renouvellement de cette convention collective, et non la révision de ces ententes tripartites. Estimant s'être préoccupé de maintenir et même d'améliorer des conditions imposées par l'arbitre Leboeuf, l'Employeur conçoit mal qu'on puisse y voir des illégalités, d'autant que le Syndicat a formellement endossé la décision prise par cet arbitre en signant une entente à cet effet le 14 octobre 1994, ce qui l'empêche maintenant d'invoquer l'engagement de non-renégociation conclu dans le cadre des ententes tripartites de 1982 et de 1987.

À ce dernier effet, l'Employeur a plaidé que cette contrainte ne s'applique qu'en matière de négociation, et non au processus d'arbitrage des meilleures offres finales. Il a par ailleurs ajouté qu'il s'agit d'une clause de "voeu pieux" sur laquelle les parties ont toute latitude de revenir, ce qu'elles ont incidemment fait lorsqu'elles ont convenu des ententes de 1987. Il en a donc conclu que cette composante des ententes tripartites n'était certainement pas aussi contraignante que ce qu'en dit le Syndicat.

Enfin, l'Employeur a signalé qu'il avait par simple prudence incorporé à ses meilleures offres finales une disposition typique qui prévoit le retrait de tout élément illégal ou invalide. Puisqu'elle fait partie intégrante de la totalité de ses offres, il n'y a, à son point de vue, aucune raison de l'en écarter, sauf un désaccord purement stratégique.

B) LE MOYEN D'IRRECEVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

1. Présentation de la situation de faits

Dans le cadre de ses meilleures offres finales, le Syndicat a suggéré d'introduire les changements suivants à la convention collective précédente :

a) Clause 23 (a) - Convention collective 1993/1996

"For the purpose of this Agreement departments are not recognised but classes of work shall be designated as follows ;

- 1- Technicians
- 2- Cameramen
- 3- Keyboard Operators
- 4- Floor men"

Clause 23 (a) - Proposition syndicale

"The Composing Room Department includes the classes of work designated as follows :

- 1- Technicians
- 2- Cameramen
- 3- Pre-press operator (scanner, film treatment and process, ads & page make up, desktop pagination)."

b) Ajout de la lettre d'entente suivante

"Letter of understanding

Re : Training and retraining for composing room employees

Between the parties

The Gazette (hereinafter called "the Company")

Local 145, SCEP (hereinafter called "the Union")

Considering that the employees governed by the present collective agreement have not been brought up to date with the last changes in technology, and have been deprived to perform their Composing Room work at The Gazette since May 17, 1993, because of the Company's decision ;

Considering that the work the employees were performing, was mainly but not limited to the following tasks :

- Newspaper ads, ad builders and page make-up ;
- Pagination for typesetting, coding ad text (copy setters) ;
- Make-up of ads on Macintosh and Xenetron ;
- Make-up of logos and picture ;
- Operation and processing of phototypesetting machines and scanners ;
- Operation of cameras (black and white, colour, reproduction camera) ;
- Stripping and colour separation ;
- Operation and maintenance of film processors ;
- Operation of the mainframe computer (CSI), formatting, up-to-date and back up ;
- Outputting the stock market indices ;
- Technicians for repair and maintenance of computers and other equipment of the Composing Room and other services of the Company.

Considering the obligations of the Company in accordance with Appendix "B" and "C" guaranteeing job security to the employees until 65 years of age, including guarantee of work in Composing Room.

The parties recognise that the employees governed by the present collective agreement are entitled to receive the necessary training and retraining to perform their work in the Composing Room with the new technology.

Notwithstanding any section of the collective agreement, when the present collective agreement comes in to effect, the Company and the Union will agree within the following thirty (30) days, on a program and committee for training, retraining and/or acquiring necessary skills to perform their work. Any dispute on application of previous mentioned program will be referred directly to arbitration for final decision as stated in Section 28."

La prétention de l'Employeur est à l'effet que ces nouveaux éléments introduits par les meilleures offres finales du Syndicat viennent élargir la compétence que lui reconnaissent les ententes tripartites de 1987 à son article 1, paragraphes B) et D) et qu'il en résulte nécessairement une modification contrevenant à l'engagement de non-renégociation que comportent ces mêmes ententes. Aux fins d'appuyer leurs points de vue respectifs à ce sujet, les parties ont successivement fait entendre un témoin. Les propos qui suivent traduisent l'essentiel du discours de chacun d'entre eux :

Le témoignage de monsieur John Laurin (témoin patronal)

(notes sténographiques de l'audition du 7 juin 2000)

- Q.16 Could you identify which items you see there that were not being performed in the composing room of The Gazette in 1987 ?
- A.18 There were no Macintoshes in the composing room in 1987 and there were no scanners in the composing room in 1987.
- Q.23 Perhaps that would be the best way to start. Are there any ones there that are still done the same way as in 1987 ?
- A. Yes. The operation and maintenance of the film processors would be the same and that's about it.
- Q.25 Are there items of work listed here that simply don't exist at all ?
- A. Yes. Obviously, there are no more Xenatrons, make-up was (...)
- A.26 Make-up of logos and pictures is - it simply isn't done anymore. The stripping and colour separation. The question again is it still done or is it done in a different way.
- A.27 It's still done but there's been a complete transformation of the work. The work is not done in the same way at all anymore. There is no mainframe computer anymore.
- A.28 The rest of the work - newspaper ads are still done but they're done in a very different way.
- A.30 Most of the ads today will come in from the client. We build probably less than twenty percent of the ads today. Pagination for typesetting is changed completely ; it's done through Quark Xpress, where an editor simply clicks a mouse and positions the text, the photos on the page as required. Make-up of ads, we already touched on. Logos and pictures are not handled separately anymore.

Make-up logos and pictures which I kind of think refers to a function within ad building, it doesn't exist in the same way anymore at all. Operation and processing of phototypesetting machines and scanners, the phototypesetters are handled differently and the process is mostly automated where any operator, sorry, any Macintosh user or computer user can direct his file to a typesetter for output. Stripping and colour separation is done completely electronically. There is no mechanical function (...)

- A.31 There are no cameras in The Gazette anymore except those used by photographers for news



photos. The film processors are much the same as they were in the old days, there is still three of them there as opposed to six or seven that were there previously. Mainframe computer as I said is gone.

A.33 We have one technician who looks after all of the equipment that's still in the composing room, all of the Macintosh and IBM type computer, Compaq computer. Service is done by contract. Basically, it's throw-away technology and you replace it when it goes bad.

Q.34 Now, I refer you to section 23 which is on page 17 of the collective agreement. (...) ?

Q.35 At the time that you were dealing with the typographers in the composing room from 1985 to 1993, was there a classification of pre-press operator in those years ?

A. No.

Q.36 The enumeration following in brackets there, which of those existed in 1987 ?

A.37 The film treatment and process existed and the ads and page make-up existed. The Desktop pagination and the scanners did not exist in 1987.

Q.39 Are they presently done in the same manner as they were done in 1987 when you speak of film treatment and process, ads and page make-up ?

A. The film treatment is still done pretty much the same way. The ad and page make-up has been transformed.

CROSS-EXAMINATION

Q.45 Could you tell me if all the functions or tasks identified were done in 1993 by the employees working in the composing room ?

A. Yes, with one possible exception, pagination.

A.48 I'm recalling from memory but I don't believe we were doing full pagination at that time ; we were doing area output.

Q.69 Now, let's go back in the past to 1987. Same question. What was done then on that list ? And my question doesn't take into account the way it's done, I mean, the nature of the work.

A.71 There was no make-up of ads on Macintosh in 1987.

Q.72 Were they doing make-up of ads on something else ?

- A. On the Xenotrons and manually.
- A.74 In 1987, there was no pagination for typesetting.
- Q.105 "Retraining will be offered to all composers on new composing room equipment." Were they in fact retrained ?
- A. Many of them were.
- A.106 Over the course of time, all of them were offered to retrain.
- A.108 I think all of them had some retraining whether they all completed it by the time we were locked out, I'm not sure.
- A.123 Colour separation is done on a computer and there is no stripping.
- Q.133 If you look at that list and for those items that existed in 1987, if you assume that the way of doing it in 1987 was the traditional way of doing it. How many of those traditional ways of doing those things still exist today ?
- A.137 The film processors and obviously repair and maintenance of computers would be still done except that we don't do it in-house anymore.
- Q.138 But the computers that were being repaired and maintained in 1987, are there any computers of 1987 that are still in the composing room now ?
- A.140 There is no composing room today.
- Q.146 In the composing room in 1987, was there any notion of Desktop that existed ?
- A. No.
- Q.144 And just as an illustration since you were asked some questions on pagination, would you take that one example and contrast the difference between manual pagination in 1987 and Desktop pagination as it existed in 1993 or even today ?
- A. Yes, in 1987, the manual pagination was done by a compositor following a layout for design given to him by the editorial department. They took, the galley output which we say in the video, stripped it into close-cut galleys and pasted it in position to create a page. In Desktop publishing, the editor defines the text with his mouse, moves it into position, clicks once and the page is completed."

Le témoignage de monsieur Gilles Leblanc (témoin syndical)

(notes sténographiques de l'audition du 7 juin 2000)

Q.162 Est-ce que le terme "pre-press operator" existe dans l'industrie ?

R. L'appellation "pre-press operator", opérateur de pré-presse en français, comprend les opérations qui sont incluses dans ce qui a été l'évolution d'un "keyboard operator" auparavant et "floor man" en tout cas, le terme "floor man" étant une classification ne correspondant pas à ce que les gens faisaient comme typographes. Tout le monde les appelait les "typos" mais dans les faits les opérations de pré-presse correspondent comme opérateur en pré-presse, correspondent à ce que les gens faisaient en 1993 et qui au niveau du marché des travailleurs dans le secteur des journaux, c'est une appellation qui est utilisée comme info-monteur en pré-impression, comme graphiste, infographiste ou des fois technicien en pré-presse. C'est un terme, c'est une appellation qui regroupe des tâches qui sont effectuées, si on veut là, au niveau du secteur pour tout l'aspect du traitement au niveau de la composition, de ce qui était auparavant appelé composition, si on veut là.

R.164 (...) Un "keyboard operator", il y avait des gens qui faisaient de l'entrée de clavier. On ne peut pas appeler ça maintenant des opérateurs de souris, par exemple, parce qu'il y a beaucoup de travail qui n'est plus fait directement sur clavier, mais bien du travail qui est fait avec une souris. Mais il y a un paquet d'opérations, la même affaire qu'au niveau du traitement de logos ou des choses comme celles-là. Il y a une intégration dans l'opération qui fait en sorte que c'est des opérations de pré-presse. L'opérateur en pré-presse peut effectuer l'ensemble de ces tâches-là ou chacune de ces tâches-là individuellement.

Q.165 L'expression "pré-presse", qu'est-ce que ça veut dire ?

R. Pré-presse c'est le travail - c'est du travail qui précède le processus en fait de production de la plaque, parce que jusqu'à la plaque et l'impression. Ça précède cette étape-là. Autrement dit, ça cesse pratiquement à la production de la plaque.

R.167 Il y a une chose que je peux affirmer et confirmer c'est que le travail en soi de ce qu'il disait, le travail existe. Les façons de faire, la façon de l'effectuer peut être différente. C'est évidemment la raison de la technologie puis de l'introduction. Ça,

c'est clair, tout le monde comprend ça. Mais le travail en soi, il existe, mais dans le processus d'opération c'est différent. C'est le même travail mais il est fait différemment parce que les pièces d'équipement puis le nom de la machine a changé. Par exemple, des caméras maintenant en majorité utilisent des scanners au niveau de traitement de logos, des choses comme celles-là il y a des scanners. (...) Donc, à cet égard, le travail en soi, il existe mais c'est les outils qui ont changé.

Q.188 Mais quand monsieur Laurin nous dit que ça n'existe plus le stripping, est-ce que vous êtes en mesure de dire que vous êtes en désaccord avec ça ou non ?

R.189 Si je vous dis que de façon technologique l'opération de stripping se fait, ça, c'est le travail. L'outil ce n'est plus le couteau, ce n'est plus le film, c'est un logiciel et l'opération de trapping, l'opération de fixage des pixels et ça se fait sur écran maintenant. Mais c'est la même opération. C'est évident qu'il n'y a pas une opération de découpage de film mais le travail qui consistait -- le travail que les gens effectuent en stripping, autrement dit de faire l'imposition de la superposition des couleurs, la fixation des marques en fonction du film, cette opération-là se fait mais sur un écran sur ordinateur. Ça c'est le travail. L'outil ce n'est plus le couteau, ce n'est plus le film, c'est le logiciel, c'est avec une machine.

Q.191 Seriez-vous d'accord que stripping c'était une façon traditionnelle de faire un travail de compositeur ?

R. C'est un travail.

Q.192 Est-ce que c'était une façon - un élément classique ou traditionnel du travail d'un typographe ?

R.194 Écoutez, le travail traditionnel du typographe c'était et ça consistait, en 1987, à utiliser un film, à utiliser un couteau, du rebellite pour faire le processus d'imposition du film à des endroits précis et pour les différentes couleurs, pour les reproduire par la suite afin qu'ils soient - qu'ils aillent sur la plaque. Le matériel utilisé à l'époque était les couteaux, mais le stripping ça consistait à l'ensemble de ces opérations-là. Aujourd'hui, ce travail-là existe toujours.

R.195 L'évolution de la technologique, aujourd'hui les équipements, les logiciels ont remplacé le couteau, ont remplacé même le film, parce que ça se fait directement sur écran. Mais le travail consistant à fixer l'image, à en fixer les dimensions et à en faire la superposition, ce qu'ils appellent le

trapping également et les crop marks, ça se fait maintenant sur écran. Mais c'est ce que les gens faisaient en stripping.

Q.196 Est-ce que la personne qui fait maintenant cette fonction avec un logiciel a besoin de connaître la façon traditionnelle de faire le stripping ?

R. Mais c'est les gens qui connaissent les meilleures méthodes d'imposition et de trapping c'est habituellement les gens qui, parmi ces gens-là qui apprennent l'opération du logiciel pour le faire directement sur écran. Mais c'est évident que ça prend moins de monde.

R.199 L'expérience de formation des gens qui ont une connaissance du métier, qui ont une connaissance du grain de film, qui ont une connaissance des opérations de trapping qui est associée au stripping, les gens qui ont cette connaissance-là ont déjà une compétence supérieure à ceux qui opèrent les logiciels."

2. La position de l'Employeur

Suivant l'article 1, paragraphes B) et D) des ententes tripartites de 1987, il a été convenu que la seule compétence juridictionnelle à laquelle pouvait prétendre le Syndicat était le travail traditionnel accompli à l'époque dans la salle de composition. Par l'article 23 (a) de ses meilleures offres finales et par la lettre d'entente qu'il y ajoute relativement à l'entraînement et ré-entraînement, le Syndicat cherche, selon l'Employeur, à l'obliger à faire exécuter par les salariés visés du travail qui n'a rien de traditionnel, et à les former pour accomplir des tâches qui tiennent de nouvelles technologies. Ce faisant, il outre-passe le sens des ententes de 1987 en plus de discuter d'un sujet qui y est arrêté en contravention avec l'engagement de non-renégociation qui en est également partie.

3. La position du Syndicat et des Requérants

Du point de vue du Syndicat, l'accord conclu en regard de la compétence qu'il aurait sur le travail

traditionnel accompli dans la salle de composition dans le cadre des ententes tripartites de 1987 n'a rien à voir avec le pouvoir qu'a l'Employeur d'assigner du travail. À cet égard, le Syndicat a plaidé que les limites apportées de consentement à sa compétence juridictionnelle n'enlevaient rien aux droits de l'Employeur en matière d'attribution de travail, et qu'en ce sens ses meilleures offres finales n'ont pas pour intention de s'appropriier du travail qui dépasserait son champ d'action. À proprement parler, elles ne visent qu'à mettre à jour un titre d'emploi sans ajouter aux classifications existantes et à identifier les besoins possibles de formation de manière à permettre à l'Employeur de réaliser plus facilement son obligation de faire travailler les Requérants.

Ceux-ci ont pour leur part poursuivi en spécifiant que leur seul souhait était qu'ils puissent exécuter des tâches qui permettraient à l'Employeur de respecter l'obligation qu'il a contractée de les faire travailler.

C) LA DÉCISION RELATIVE AUX MOYENS D'IRRECEVABILITÉ DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

L'arbitre tire indiscutablement sa compétence des ententes tripartites de 1987. L'objet premier de son intervention vise le renouvellement de la convention collective 1993-1996. Tel que le précise l'article XI de ces ententes, il a pour mission de choisir entre les meilleures offres finales déposées par les parties, avec la contrainte cependant de retenir les unes et de rejeter les autres dans leur totalité. S'agissant d'un arbitrage de différend, cette précision lui donne une dimension particulière que l'arbitre Leboeuf a d'ailleurs à juste titre présentée ainsi :

"Ce mandat est fort différent de celui dont dispose en pareille matière un arbitre nommé dans le cadre

de la section 1 du chapitre IV du Code du travail.

En effet, ce dernier, en tant qu'arbitre de différends, détermine lui-même tout le contenu de la convention collective à partir des ententes déjà intervenues entre les parties, s'il en existe, et, quant au reste, en fonction de la preuve qu'on lui aura présentée de part et d'autre, preuve qu'il lui sera loisible d'évaluer à la lumière, entre autres, des dispositions de l'article 79 du Code.

En l'espèce, l'arbitre décidera uniquement de la question suivante : Quelle est, entre les "meilleures offres finales" que se sont échangées les parties, celle qui sera retenue et deviendra du même coup partie intégrante de la nouvelle convention collective ?

Pour ce faire, l'arbitre doit évaluer ces "meilleures offres finales" dans leur totalité pour ensuite n'en retenir qu'une, également dans sa totalité.

Il ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit à leur contenu.

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

L'arbitre doit alors retenir celle qu'il jugera comme étant la meilleure des deux ou, si l'on préfère, la moins mauvaise et l'offre ainsi retenue deviendra alors, selon le paragraphe b) de l'article 2 de la convention collective expirée et tel que les parties sont réputées l'avoir voulu, partie intégrante de la nouvelle convention.

Un dernier commentaire quant au présent processus.

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

D'où l'intérêt qu'il y avait pour les parties de soumettre des "meilleures offres finales" qui soient susceptibles d'être retenues dans leur totalité. <sup>14</sup>

Les moyens d'irrecevabilité soumis par le Syndicat et l'Employeur concluent à l'illégalité de certaines composantes des meilleures offres finales de l'un et de l'autre. De par leur nature et de par les arguments qui les supportent, ils

<sup>14</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me Raymond Leboeuf, 18 août 1994, pp. 3, 4 et 5

obligent l'arbitre à déterminer dans quelle mesure les ententes tripartites de 1982 et de 1987 peuvent ou doivent intervenir dans l'exercice de sa compétence et, le cas échéant, à décider jusqu'à quel point elles sont susceptibles d'influer sur le contenu des meilleures offres finales de chacun.

D'emblée, l'Employeur a suggéré que l'arbitre n'avait pas compétence pour discuter de la légalité des offres déposées de part et d'autre au motif qu'il s'agirait là d'une demande assimilable à une action directe en nullité qui échappe à ses pouvoirs, d'autant que l'article XI des ententes tripartites de 1987 laisse voir qu'il ne devrait s'intéresser qu'au mérite des meilleures offres finales qu'il lui faut examiner. En tout respect, le soussigné ne peut partager ce point de vue eu égard aux considérations qui suivent.

Disons d'abord à ce sujet qu'au texte l'article XI de ces ententes tripartites n'introduit pas le concept de "mérite" en rapport avec la compétence de l'arbitre, mais bien en regard des représentations des parties concernant leurs meilleures offres finales. L'intention de cette précision n'est donc pas a priori de restreindre la portée de l'intervention de l'arbitre de manière à ce qu'il s'en tienne à apprécier la valeur des meilleures offres finales dans leur contenu uniquement. Bien au contraire, elle vise à assurer que l'arbitre saisi d'une mésentente n'en disposera pas sans avoir fait le nécessaire pour donner aux parties l'occasion "de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives". Ainsi utilisé, le terme "mérite" prend un sens plus large pour signifier la qualité ou le bien-fondé des offres des parties, ce qui inclut aussi bien leur validité que leur valeur intrinsèque comme propositions.



Il y a par ailleurs lieu d'ajouter que, lorsqu'on traite de la compétence de l'arbitre - "retenir dans sa totalité l'une des "Meilleures offres finales" et rejeter l'autre, dans sa totalité" - on y apporte aucune autre restriction que celle relative à l'obligation de ne pas morceler ou segmenter les propositions de chacun pour en faire un ensemble distinct. Une contrainte empêchant l'arbitre de traiter de la validité de certains éléments étant à sa face même singulière, il aurait été dans l'ordre des choses qu'on l'exprime clairement à ce niveau. Et cette attente s'imposait d'autant plus, dans les circonstances, qu'on savait pertinemment que certaines modalités des ententes tripartites étaient de nature à diriger les négociations en quelques matières et, par voie de conséquence, à influencer sur l'élaboration du contenu des meilleures offres finales. À défaut d'une interdiction formelle à cet effet, l'arbitre ne conçoit pas qu'il pourrait s'autoriser de recevoir des meilleures offres finales en raison de leur fond tout en sachant qu'elles comporteraient des composantes invalides juridiquement. Également, il voit mal les intérêts qu'auraient pu avoir les parties de lui faire une telle défense, eu égard à l'imbroglio qui serait susceptible d'en résulter et compte tenu de la finalité du mécanisme d'arbitrage dont elles ont décidé de se doter, c'est-à-dire en arriver à disposer d'une convention collective applicable, donc à tout le moins régulière et valide à sa face même.

Considérant qu'il estime posséder une compétence complète qui l'habilite autant à discuter de la validité des meilleures offres finales des parties qu'à en apprécier la valeur, l'arbitre doit maintenant s'intéresser au fondement des moyens d'irrecevabilité qui se rapporte invariablement aux ententes tripartites de 1982 et de 1987. Pour traiter de cette question, il importe cependant de revenir sur des épisodes qui les ont mises en cause.

Au premier titre, il y a d'abord lieu de rappeler que l'arbitre Leboeuf a été placé dans la même situation que celle dans laquelle se retrouve maintenant le soussigné, à la différence toutefois qu'on ne lui a manifestement pas plaidé l'illégalité de la solution qui était proposée par l'Employeur. Même si elles comportaient des dispositions qui modifiaient le contenu des ententes tripartites de 1982 et de 1987, (cf. le transfert ou la mutation, qui était volontaire, est devenu obligatoire et l'échange des meilleures offres finales, qui était soumis à l'initiative d'une des parties, est devenu assujéti à la demande mutuelle de celles-ci), il a reçu les meilleures offres finales de l'Employeur en raison principalement des difficultés que lui causait le comportement "négatif" du Syndicat et des salariés dans la gestion de ses besoins et de ses effectifs.

Dans un deuxième temps, il faut se souvenir que l'arbitre André Sylvestre a disposé de deux (2) griefs relatifs au refus de l'Employeur de se prêter à l'échange des meilleures offres finales en confirmant, pour ce qui était de celui déposé avant que la convention collective ne cesse de produire ses effets le 3 juin 1996, l'exigence qui y était stipulée à l'effet que l'échange des meilleures offres finales supposait l'accord des parties, et en reconnaissant, pour ce qui était de celui présenté après que la convention collective ait cessé de produire ses effets le 3 juin 1996, que les ententes tripartites étaient entrées en vigueur dès après le décret du lock-out le 3 juin 1996 et qu'en conséquence l'échange devait s'opérer sur la seule demande d'une partie. À cet égard, il est certainement d'intérêt de relire les propos suivants de l'arbitre Sylvestre :

"Cependant, le problème de fond rencontré en l'espèce concerne la nature juridique des ententes à laquelle est d'ailleurs relié le statut des plaignants et leur intérêt à intervenir dans le présent arbitrage. En 1994,

L'arbitre Leboeuf a rendu une décision arbitrale dont un des effets a été d'enlever aux typographes des droits conférés dans les ententes conclues en 1982 et 1987. L'arbitre n'entend pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'est manifestement pas son rôle. Comme les procureurs patronaux l'ont plaidé, un tel recours devait être introduit devant la Cour supérieure et, de toute façon, il était manifestement tardif. Deux années s'étaient donc écoulées lorsque l'employeur, quelques semaines après l'expiration de la convention collective, a imposé le lock-out. La convention collective a pris fin le 30 avril 1996 et, ses effets, le 3 juin suivant, au jour de l'imposition du lock-out. L'arbitre à ce chapitre, doit se rendre aux propositions patronales. La sentence Leboeuf a été prononcée selon un mécanisme mis en place par les parties dans la convention collective intervenue entre elles en mars 1987 et reconduite dans la suivante expirée en 1993. L'arbitre Leboeuf, après une enquête de 12 jours étalée sur près d'une année a rendu une décision motivée dans laquelle il a choisi les meilleures offres finales déposées par la partie patronale. Le syndicat a été manifestement insatisfait par cette décision. Toutefois, pour une raison ou une autre que la preuve n'a pas révélée, plutôt que de la contester devant la Cour supérieure, il l'a signée suite à quoi elle a été déposée auprès du commissaire général du travail.

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

Par ailleurs, le soussigné retient les propositions soumises par Mes Grenier et Côté à l'effet que les deux ententes signées en 1982 et en 1987 sont entrées en vigueur dès après le décret du lock-out. (...)

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 en 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 3 juin suivant, au décret du lock-out. Au jugement du soussigné, les ententes tripartites sont alors entrées en vigueur. Selon l'article I, chacune des ententes de 1982 et de 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 (...)".

(...) 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 cette solution. En définitive, les parties ont agi comme elles l'ont fait, en l'instance, pour protéger les droits acquis."<sup>15</sup>

Enfin, on doit garder à l'esprit "l'endossement" qu'a reçu la décision de l'arbitre Sylvestre de la part de la Cour d'appel quant aux éléments qui précèdent. L'extrait suivant exprime l'essentiel de sa prise de position à ces égards :

"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 devait 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 de 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."<sup>16</sup>

<sup>15</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, pp. 108, 109, 112 et 113

<sup>16</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, p. 39

Pour l'essentiel, le Syndicat a plaidé que l'arbitre devait tenir compte des ententes tripartites de 1982 et de 1987 dans l'exercice de sa compétence, ce qui l'obligeait dès lors à constater que les meilleures offres finales de l'Employeur y contrevenaient et s'avéraient en conséquence irrégulières et invalides. D'emblée, ce dernier lui a d'abord répondu que, pour ce qui avait trait notamment à la question du transfert et de la mutation (article 4(c) de ses offres), il s'en était tenu à reprendre le texte de l'Annexe B-1 de la convention collective de 1993-1996 qui a été imposé par l'arbitre Leboeuf, mais qui a ensuite reçu l'accord du Syndicat par l'effet d'une entente conclue entre les parties le 14 octobre 1994, de telle sorte qu'en accueillant la prétention syndicale l'arbitre se trouverait à agir en révision de la décision de l'arbitre Leboeuf.

On sait que les ententes tripartites de 1982 et de 1987 ont été intégrées à la convention collective 1993-1996 aux Annexes B et C. On sait également que les modifications qu'y a apportées l'arbitre Leboeuf ont pris la forme des Annexes B-1 (transfert ou mutation) et C-1 (échange des meilleures offres finales). Cette décision est ensuite devenue le fait de l'Employeur et du Syndicat par le biais de cette entente qu'ils ont signée le 14 octobre 1994 pour donner effet à la sentence antérieurement produite par l'arbitre Leboeuf, étant toutefois précisé que les onze (11) Requérants signataires des ententes tripartites n'ont pas joint à cette occasion leur consentement à celui des parties.

Prétendre ce que suggère l'Employeur revient indiscutablement à faire oublier de cette donnée fondamentale qui a justifié l'intervention de l'arbitre Sylvestre et qui a reçu l'aval de la Cour d'appel. Cette dernière, faut-il

le rappeler, a tenu des propos clairs et déterminants quant à l'effet de ces actes tripartites. Rappelons simplement ceux qui suivent :

"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 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, a 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.

(...)

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 de 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. Ces ententes portent sur les 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>17</sup>

<sup>17</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, pp. 34, 35 et 38

L'Employeur dit n'avoir voulu reproduire par l'article 4(c) de ses meilleures offres finales, par exemple, que ce qui apparaissait dans la convention collective 1993-1996 quant au droit qu'il avait de procéder à des transferts ou à des mutations de façon forcée. Soit. Que cette partie de ses offres provienne ou non de cette convention collective n'enlève cependant rien au fait qu'elle n'est pas conforme aux ententes tripartites qui sont en vigueur depuis le 3 juin 1996 et qui constituent l'encadrement juridique dans lequel s'inscrit le présent arbitrage, d'autant que l'arbitre en tire sa compétence. Et que ce dernier en assure l'application ne signifie d'aucune façon qu'il viendrait réviser la décision prise par l'arbitre Leboeuf du fait qu'elles y ont été incorporées.

L'arbitre Sylvestre a décidé du rejet d'un grief parce qu'il avait "été introduit en vertu de la procédure de règlement de griefs prévue à la sentence de Me Leboeuf et (parce qu'il) demand(ait) des remèdes allant à l'encontre des dispositions de cette convention collective imposée".<sup>18</sup> D'où son commentaire à l'effet qu'il "n'entendait pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'(était) manifestement pas (son) rôle".<sup>19</sup> Par contre, il en a reçu un autre estimant cette fois qu'il intervenait sur la base des ententes tripartites qui, tout en étant attributives de compétence, visent à protéger certains droits acquis.

Le soussigné est manifestement dans une situation qui s'apparente à celle dans laquelle se trouvait l'arbitre Sylvestre dans ce dernier cas. Comme les ententes tripartites sont entrées en vigueur à l'instant où la

---

<sup>18</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 109

<sup>19</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 108

convention collective de 1993-1996 a cessé de produire ses effets le 3 juin 1996, comme la présente mésestente y trouve son assise juridique et comme l'arbitre en tire sa compétence, il va sans dire qu'il faut non seulement en tenir compte, mais aussi en assurer l'application. Il est un fait indéniable que l'objet de l'intervention de l'arbitre vise le renouvellement de la convention collective. S'il y a là une base de référence qui peut être intéressante aux fins de son appréciation du fond des meilleures offres finales, il importe d'ajouter qu'elle ne lui est toutefois pas contraignante comme le sont au contraire les ententes tripartites. Par ailleurs, il appert que, dans les faits, la raison du présent recours ne met aucunement en cause la convention collective 1993-1996 - si bien qu'on ne pourrait y voir une tentative de révision de la sentence rendue par l'arbitre Leboeuf -, mais concerne plutôt la mésestente découlant de l'échange des meilleures offres finales dont il faut nécessairement décider dans le respect des ententes tripartites.

À cet égard, l'intention de l'Employeur est sans équivoque. Il cherche de toute évidence à être délié d'engagements qui ne lui paraissent plus viables aujourd'hui. À l'occasion de l'arbitrage mené par le collègue Leboeuf, il l'a convaincu de la nécessité de le faire. La légalité d'une telle démarche étant questionnée en l'espèce, l'arbitre se doit forcément de décider s'il peut ou non se permettre un tel écart.

Saisi d'un différend qui n'est pas sans rapport avec la présente affaire, l'arbitre Jean-Pierre Tremblay a fait l'analyse de ce point. Ses propos les plus pertinents que le soussigné fait d'ailleurs entièrement siens apparaissent de ce qui suit :



"Essentiellement, l'Entente conclue entre les parties en décembre 1983 étalait loin dans le temps des obligations et des bénéfices réciproques, les parties s'engageant à la reconduire dans toutes les conventions collectives successives, et s'engageant à ne pas en renégocier les termes à l'occasion du renouvellement des conventions collectives. Cette Entente assure donc des droits, obligations et bénéfices qui survivent à une convention collective, et qui ne seront éteints qu'à une date prédéterminée. Cette Entente résulte d'un concours de volontés puisque les parties ont conclu cette entente en 1983, et que celle-ci s'est retrouvée intégralement annexée aux conventions collectives négociées depuis, soit en 1987 et en 1990.

En l'espèce, l'Employeur soutient devant les tribunaux que ladite Entente est illégale et, de façon subsidiaire, il allègue que les conditions qui prévalaient au moment de la signature de l'Entente n'existent plus ou ne le satisfont plus, et demande en conséquence de modifier cette entente; devant le refus du syndicat d'en convenir, l'employeur demande au tribunal d'arbitrage de décider du contenu des modifications de l'Entente qu'il voudrait y voir incorporées.

Or, sur ce point, la règle cardinale qui gouverne un tribunal d'arbitrage de différend est celle qui veut que le tribunal n'ait pas plus de droits que les parties elles-mêmes en ont pour conclure une convention collective.

Si les parties ont convenu à l'avance d'intégrer à toutes et chacune des conventions collectives consécutives à celle de 1983-86 le texte de l'Entente, et si les parties ont également convenu à l'avance de ne pas renégocier les termes de l'entente à l'occasion de ces renouvellements, le tribunal de différend ne saurait alors avoir plus de droits que ceux, limités convenons-en, que les parties ont convenu de se donner.

Ne s'agit-il pas là, par essence, d'un contrat qui a toutes les caractéristiques du contrat synallagmatique (art. 1380 C.c.Q.) envers lequel le tribunal d'arbitrage ne saurait intervenir pour le motif qu'une partie se sentirait lésée plus de dix ans après en avoir convenu. Qu'une partie, ou même les deux parties veulent apporter des modifications à l'Entente est compréhensible et peut être même justifié quant au mérite de la chose ; toutefois, et c'est la règle que les parties se sont donnée, elles ne peuvent le faire que par consentement mutuel ; l'effet concret est donc qu'une partie ne peut, unilatéralement, se soustraire à ses obligations découlant de l'Entente, et que l'accord des deux parties est nécessaire pour en modifier les termes.

Comment le tribunal d'arbitrage pourrait-il alors avoir plus de droits que les parties ont elles-mêmes convenu d'en avoir ?

Le tribunal d'arbitrage saisi du présent différend n'a aucune hésitation à conclure que, comme elles en avaient le droit, les parties ont

conclu une Entente portant sur des conditions particulières de travail liées à la garantie d'emploi en l'assortissant d'un engagement réciproque de reconduction et de non-renégociation. Le syndicat actuellement accrédité ayant succédé au syndicat signataire de ladite Entente, il est lié par celle-ci, et l'Employeur le demeure également. Seul donc un concours de volontés saura permettre des modifications à cette Entente, et le tribunal d'arbitrage ne peut ni ne doit se substituer à l'une seule des parties pour ainsi imposer à l'autre partie telles modifications. Ce serait là usurper les droits que les parties ont elles-mêmes convenu de se donner."<sup>20</sup>

Et la Cour d'appel a été à ce sujet on ne peut plus claire en disant aux parties ici impliquées :

"En l'espace, les deux ententes ont été signées par trois parties, l'employeur, le syndicat et chacun des onze 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. (...)

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 de 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. 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>20</sup> Syndicat des communications graphiques, section locale 41-M et Le Journal de Montréal, arbitre : Me Jean-Pierre Tremblay, 23 août 1995, pp. 23, 24 et 25

(...) 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 devait 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."<sup>21</sup>

En conséquence de tout ce qui précède, l'arbitre estime que le fait pour l'Employeur et le Syndicat d'avoir de consentement modifié les ententes tripartites par la convention collective 1993-1996 ne l'oblige en rien, de telle sorte qu'en s'arrêtant à ces ententes, il ne viendrait certainement pas réformer la décision de l'arbitre Leboeuf. Il croit par ailleurs qu'en agissant ainsi l'Employeur et le Syndicat n'ont pas atteint les droits acquis qu'elles confirment, à tout le moins pour ce qui est de leur application depuis le 3 juin 1996, en raison fondamentalement de l'absence de consentement des onze (11) Requérants. Il considère enfin qu'il est lié par ces ententes et qu'il doit en conséquence en assurer le respect.

À ce dernier propos, l'arbitre reconnaît qu'une disposition comme la clause de non-renégociation peut représenter un "voeu pieux" en ce que les parties, y incluant les onze (11) Requérants, peuvent toujours y revenir et les amender par échange de consentements. Mais pour l'arbitre, elle demeure contraignante tant qu'il n'y a pas eu modification d'un commun accord, d'autant que la négociation, l'échange des meilleures offres finales et l'arbitrage d'une mésentente qui peut s'ensuivre forment un tout auquel elle s'intéresse inévitablement.

<sup>21</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 5 février 1998, pp. 34, 38 et 39

Vu que l'arbitre est d'avis qu'il dispose d'une compétence complète pour apprécier les meilleures offres finales dans leurs aspects de contenu aussi bien que de validité et vu qu'il juge qu'il doit l'exercer dans le respect des ententes tripartites de 1982 et de 1987, il lui revient maintenant de décider du sens et des effets de la contrainte qu'elles lui font de choisir les meilleures offres finales des parties dans leur totalité, en regard de la possibilité qu'elles puissent comporter des éléments non-conformes aux dites ententes tripartites.

L'arbitre Jean-Pierre Tremblay a eu à se poser une semblable question à l'occasion de l'affaire Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7493 et les Poudres métalliques du Québec Ltée; il y a apporté une réponse qui apparaît de l'extrait suivant :

"En conséquence, les propositions finales de l'employeur et du syndicat sont réputées contenir toutes deux des dispositions qui sont nulles ou illégales.

Quel est alors l'effet de telles nullités ou illégalités ?

Si, comme le soutient le syndicat, la nullité ou l'illégalité d'une partie de proposition ne s'étendait pas à l'ensemble de la proposition finale, force est de constater que cette proposition aurait perdu son caractère de globalité. Comment alors le tribunal peut-il choisir entre deux offres finalement tronquées ? Comment peut-il alors choisir l'offre "la plus raisonnable" comme il est indiqué à la clause 2.08 de la lettre d'entente, sans dénaturer quelque peu à tout le moins, la proposition finale qu'il retiendrait ?

Cela peut-il avoir pour effet, comme le soutient l'employeur, de rendre nulle toute la proposition finale d'où est issue la partie de proposition nulle ou illégale ? Dans l'affirmative, le tribunal d'arbitrage a déjà constaté que les deux propositions finales seraient illégales ou nulles; comment alors le tribunal d'arbitrage peut-il exercer sa juridiction, qui consiste à choisir l'une ou l'autre des offres finales? Le tribunal d'arbitrage devrait-il alors décider de ramener les parties dans l'état où elles étaient avant que ne soit amorcé le processus d'arbitrage de leur différend ?

Si les parties ont concouru à un mécanisme d'arbitrage d'offres finales, c'est qu'elles

entendaient bien se soumettre réciproquement à des offres qui pouvaient revêtir plusieurs volets et qui, parce que globales et finales, pouvaient sérieusement être considérées par l'une et l'autre.

La juridiction du tribunal d'arbitrage consiste dans le choix de l'une ou de l'autre offre finale, sans possibilité de la modifier (2.10) en tenant compte de ce qui prévaut dans le même secteur industriel et dans l'entreprise (2.09), et en considérant celle qui lui apparaît alors la plus raisonnable (2.08).

Or, dès l'instant où l'une des propositions inclut des volets qui sont nuls ou illégaux, cette proposition dite finale perd toutes ses caractéristiques puisqu'elle était globale à l'origine. En soustraire un ou plusieurs membres lui fait perdre son caractère de relative homogénéité. Puisqu'il faut sélectionner une offre finale qui aurait alors perdu son homogénéité, celle-ci doit être écartée.

Dans le cas présent, les deux offres finales sont viciées en raison du caractère nul ou illégal de certaines de leurs composantes. Elles doivent donc toutes deux être écartées.

Mais qu'arrive-t-il alors ?

Les parties ont déterminé un mécanisme d'échange réciproque d'offres globales et finales dans un certain laps de temps et selon des modalités précises. Les parties ont également voulu que, faute d'accord, un tribunal d'arbitrage détermine laquelle des deux propositions serait retenue et serait appliquée.

L'intention manifeste des parties est donc de modifier les conditions monétaires de la convention collective pour la période 1998-2001, et il est du devoir du tribunal d'arbitrage d'y donner suite. Décliner juridiction en effet aurait pour conséquence de laisser inchangée une situation que les parties s'étaient engagées à changer.

La solution la plus appropriée dans les circonstances consiste à replacer les parties dans l'état où elles étaient au moment où le processus de renégociation des clauses monétaires a été enclenché, soit le 8 juin 1998.<sup>22</sup>

En toute déférence, le soussigné ne partage pas ce point de vue en raison des considérations qui suivent.

D'abord, il est certainement d'intérêt de rappeler qu'au moment de la confection de leurs meilleures offres

<sup>22</sup> Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7493 et les Poudres métalliques du Québec Ltée, arbitre : Me Jean-Pierre Tremblay, 1<sup>er</sup> octobre 1998, pp. 5, 6 et 7

finales les parties étaient parfaitement au fait des ententes tripartites et des restrictions qu'elles signifiaient de par les "droits acquis" qu'elles confirmaient. Malgré cette connaissance qu'elles avaient notamment de la clause de non-renégociation qui y apparaît, elles ont délibérément choisi de revenir sur des sujets qui y sont traités, dont deux qui ont été au coeur des préoccupations des intéressés depuis 1982, pour l'un (cf. transfert ou mutation volontaire), et depuis 1987, pour l'autre (cf. compétence syndicale et travail traditionnel). Si elles étaient conscientes des enjeux qui étaient en cause, on peut certainement en dire autant des risques qu'elles prenaient.

Cela étant établi, il appert que la finalité de cette obligation qu'a l'arbitre de retenir ou de rejeter les meilleures offres finales des parties dans leur totalité est de l'empêcher de les remodeler à sa façon en puisant, par exemple, dans les unes et dans les autres les éléments qu'il considérerait plus intéressants pour en faire un ensemble différent des offres originales. C'est ainsi, selon l'arbitre, qu'il faut concevoir cette contrainte et qu'il faut comprendre l'interdiction qu'elle porte de ne pas modifier les meilleures offres finales présentées.

Qu'advierait-il s'il lui semblait qu'une composante quelconque desdites offres était invalide ? L'illégalité d'une disposition emportant son existence, on devrait considérer qu'elle ne fait plus partie de la globalité des offres en question. Bien plus, on devrait se conduire comme si elle en n'avait jamais fait partie, si bien qu'une déclaration d'invalidité ne serait pas de nature à affecter le caractère de totalité des meilleures offres finales sous analyse.

Dans l'esprit de l'arbitre, l'idée d'exiger que les meilleures offres finales soient traitées et demeurent dans leur totalité ou dans leur globalité porte une préoccupation qui s'intéresse à leur contenu et qui fait a priori abstraction des éléments illégaux qu'elles peuvent présenter. La totalité des offres correspond à l'ensemble de leurs composantes que l'arbitre peut examiner dans le cadre de l'appréciation qu'il doit compléter, ce qui exclut d'emblée celles qui ne seraient pas sujettes à cette évaluation parce qu'irrecevables en raison d'une inconformité juridique quelconque. S'il changeait la teneur de certaines de leurs composantes pour y substituer un contenu qu'il trouverait plus acceptable dans les circonstances, l'arbitre modifierait indûment les meilleures offres finales visées. Il en serait néanmoins tout autrement s'il les considérait invalides et qu'il les ignorait, le fait de ne leur reconnaître aucune existence ne constituant pas un changement ni un retrait.

D'une façon plus globale, l'objectif de cette démarche qui comporte un temps d'échange des meilleures offres finales et un temps d'arbitrage au cas de mésentente est d'arriver à faire en sorte que les parties disposent d'une convention collective viable le plus tôt possible après avoir constaté l'impossibilité d'en conclure une par la voie de la négociation. Écarter des offres en totalité à cause de l'irrégularité d'une de ses composantes et recevoir par défaut celles de l'autre partie sans égard à leur contenu ferait de toute évidence dévier le mécanisme particulier dont les parties, y incluant les Requérants, ont voulu se doter. Favoriser l'annulation des meilleures offres finales des parties aussitôt qu'on y découvrirait une illégalité quelconque donnerait à ces dernières un moyen de retarder inconvenablement le processus au point de le rendre à toutes fins utiles inefficace. D'où l'intérêt et l'avantage de considérer que l'obligation qui est faite à l'arbitre de retenir et de rejeter les meilleures offres

finales des parties vise l'appréciation qu'il doit en faire quant à leur valeur, et non quant à leur validité. Est-il besoin de rappeler une autre fois que cette façon de concevoir les choses s'avère d'autant plus justifiée, dans le contexte, que les parties étaient au courant, quand ils ont élaboré certaines dispositions de leurs propositions respectives, qu'elles étaient à tout le moins à la limite de la conformité avec les ententes tripartites de 1982 et de 1987.

Pour ce qui est plus précisément des meilleures offres finales de l'Employeur, l'arbitre se sent encore plus à l'aise de conclure dans ce sens qu'elles comportent une disposition qui l'autorise à juger une partie de ses offres "irrecevable ou illégale" et à la tenir comme étant "non écrite et non avenue sans affecter les autres dispositions des présentes meilleures offres finales". L'arbitre François Hamelin a dit ceci d'une semblable disposition :

"Il résulte de ce qui précède que, advenant que l'une de ces conditions de travail doive être annulée ou soit invalidée en raison d'une incompatibilité avec une loi, c'est cette condition, et elle seule, qui devrait être annulée, et non l'entente en entier.

Sur le sujet, l'article 64 du Code du travail est formel lorsqu'il stipule qu'une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses. Par cette disposition, le législateur a reconnu la nature juridique particulière d'une convention collective et écarté la doctrine civiliste de nullité en matière contractuelle.

Même si la chose n'était pas nécessaire, les parties ont également convenu d'une disposition similaire à l'article 64 du code, lorsqu'elles ont édicté au paragraphe 23.26 de la convention collective que, si une clause contrevenait à une loi, seule cette clause devrait être annulée, "sans affecter les autres dispositions de la présente convention". Cette disposition de la convention s'applique évidemment à toutes les ententes et annexes intégrées à la convention collective puisque, par définition, elles en font partie intégrante.

Malgré cela, les parties ont voulu marquer avec insistance leur commune volonté sur le sujet en prévoyant, ex abundanti cautela, une autre clause



similaire au paragraphe 23.26, et ce, à l'intérieur même de l'entente. Le paragraphe 8.03 de ladite entente stipule en effet que "l'invalidité d'une disposition de la présente entente n'aura pas pour effet d'invalider ses autres dispositions". De l'avis du Tribunal, il était impossible au législateur et aux parties de s'exprimer plus clairement sur le sujet, et le Tribunal doit donner plein effet à ces dispositions."<sup>23</sup>

S'agissant donc d'un libellé qui n'a rien d'illégal en soi dans le cadre d'une convention collective, l'arbitre ne peut qu'y voir un acquiescement implicite de l'Employeur à toute l'analyse qu'il a précédemment faite, étant par ailleurs entendu que cette dernière s'y applique dans toutes ses dimensions pertinentes, notamment pour ce qu'il en est de la discussion relative à la notion de totalité ou de globalité.

C'est ainsi qu'on en arrive à l'examen des meilleures offres finales des parties aux fins de déterminer s'il s'y trouve des éléments qui contreviennent aux ententes tripartites de 1982 et de 1987.

On se rappellera à cet égard que le Syndicat estime que les articles 4 (exécution du travail dans la salle de composition), 5 (taux de salaire), 7 (transfert ou mutation), 8 (transfert ou mutation) et 9 (taux de salaire) outrepassent l'engagement de non-renégociation des sujets traités dans les ententes tripartites de 1982 et de 1987. L'Employeur croit pour sa part que la section 23(a) et la dernière lettre d'entente des meilleures offres finales du Syndicat sont irrecevables parce qu'elles élargiraient la compétence que reconnaît au Syndicat l'article 1, paragraphes B) et D) des ententes tripartites de 1987 en termes de travail traditionnel accompli dans la salle de composition en 1987.

<sup>23</sup> Le Journal de Montréal et Syndicat des communications graphiques, section locale 41-M, arbitre : François Hamelin, 11 février 1994, pp. 183 et 184

Aux fins de leurs moyens d'irrecevabilité respectifs, les parties ont administré une preuve testimoniale et documentaire. Après examen minutieux de cette preuve et après analyse complète des arguments qu'on y a associés, l'arbitre décide de recevoir chacun de ces moyens et de considérer comme étant inexistante chacune des dispositions qu'ils attaquent.

Sans revenir par le détail sur les différentes considérations qui ont précédemment été développées, le soussigné estime, à l'instar de l'arbitre Sylvestre et de la Cour d'appel, que l'Employeur était lié, dans l'élaboration de ses meilleures offres finales, par l'engagement de non-renégociation des sujets traités dans les ententes tripartites de 1982 et de 1987, engagement que stipule chacune de ces ententes. Puisqu'elles établissent des "droits acquis" en matière de transfert ou de mutation volontaire, d'exécution du travail dans la salle de composition et de taux horaire de salaire, l'Employeur se trouvait forclos d'y revenir dans le cadre de ses meilleures offres finales. En le faisant, il a manqué à l'obligation qu'il avait d'"assurer la pérennité des garanties données aux salariés" par l'engagement de "ne pas soulever les sujets des ententes en cours de négociations futures et (de) les maintenir en vigueur jusqu'à ce que le dernier des salariés visés ait atteint l'âge de 65 ans".<sup>24</sup>

De la même façon, l'arbitre est d'avis que la section 23(a) et la dernière lettre d'entente des meilleures offres finales du Syndicat viennent indûment élargir la portée de la compétence que reconnaît au Syndicat l'article 1, paragraphes B) et D) des ententes tripartites de 1987. De ce texte on

<sup>24</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 5 février 1998, p. 29

comprend qu'on a voulu supprimer l'article 4 (Compétence) de la convention collective 1984-1987 qui, soit dit en passant, couvrait le "travail évolué" en raison de changements technologiques, pour limiter la compétence syndicale au travail traditionnel accompli dans la salle de composition au moment de la conclusion de ces ententes tripartites, soit le 5 mars 1987.

Ayant à disposer d'un grief soumis à son analyse, l'arbitre Claude H. Foisly a été amené à s'intéresser à cette question du travail traditionnel versus les évolutions qu'on y a apportées. Pour lui, le travail traditionnel correspondait aux activités qui étaient accomplies à l'époque par les techniciens, les cameramen, les opérateurs de claviers et les monteurs dans la salle de composition.<sup>25</sup>

Comme on a éliminé par l'article 1 des ententes tripartites de 1987 l'article 4 (Compétence) de la convention de la collective 1984-1987 qui, rappelons-le encore une fois, prévoyait le cas des évolutions provoquées par des améliorations technologiques, et comme on a formellement limité la compétence syndicale uniquement au travail traditionnel exécuté dans la salle de composition en 1987, il faut nécessairement en croire qu'on n'entendait pas y inclure le "travail évolué".

Suivant le Syndicat, son intention était de mettre à jour des classifications et de faire en sorte que les onze (11) Requérrants soient en état, par la formation qu'ils recevraient aux fins de techniques nouvelles, de fournir à l'Employeur l'occasion de rencontrer l'obligation qu'il a de les faire travailler.

<sup>25</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me Claude H. Foisly, 25 avril 1996, pp. 4 et 5

Peu importe l'angle dans lequel on examine la question, cette démarche déborde le cadre strict que fixe l'article 1 des ententes tripartites de 1987 pour finalement englober des activités qui n'étaient pas effectivement réalisées à cette époque. Le travail traditionnel et le "travail évolué" constituent des concepts qui sont complémentaires en ce que le second se substitue forcément au premier. Mais quand on s'arrête dans le temps à un moment précis comme au 5 mars 1987, on ne peut certainement pas les confondre, d'autant que l'article 1 des ententes tripartites de 1987 exclut manifestement toute idée de "travail évolué" depuis cette date. D'où l'inévitable conclusion que le Syndicat ne peut demander qu'on ajuste des classifications et qu'on accorde de la formation en regard de technologies qui ont été introduites après 1987 sans contrevenir directement à l'article 1 des ententes tripartites de 1987 qui restreint indiscutablement le champ d'action syndical au travail traditionnel qui s'exécutait dans la salle de composition à ce moment.

Compte tenu des conclusions auxquelles il en arrive quant aux moyens d'irrecevabilité soumis par les parties et vu qu'il estime par ailleurs que les irrégularités constatées n'emportent pas la nullité des meilleures offres finales du Syndicat et de l'Employeur et ne l'empêchent pas d'exercer sa compétence pour tout ce qui en n'est pas, l'arbitre n'a plus qu'à porter son appréciation au fond sur les propositions respectives qu'il considère régulièrement présentées par les parties.

**V** - LA DÉCISION AU FOND

Aux fins d'appuyer et d'expliquer leurs

meilleures offres finales, les parties ont administré une volumineuse preuve documentaire et une importante preuve testimoniale. Elles ont déposé 66 pièces en plus de faire entendre huit (8) témoins différents. Le Syndicat a produit comme témoins monsieur Gilles Leblanc, représentant syndical, monsieur Eriberto Di Paolo, salarié, monsieur Michael Thomson, salarié, monsieur Don McKay, représentant syndical et monsieur Jean-Pierre Martin, salarié. L'Employeur a pour sa part fait entendre monsieur John Laurin, vice-président de l'entreprise, madame Wendy Desmarteaux, directrice du département de la publicité et monsieur Jean-Pierre Tremblay, vice-président des ressources humaines.

De façon générale, on peut dire des meilleures offres finales du Syndicat qu'hormis quelques ajustements spécifiques, elles s'inspirent généralement des conditions de travail contenues à la convention collective 1990-1993, alors que celles de l'Employeur reposent, sauf quelques exceptions, sur la convention collective 1993-1996. Sachant les points préalablement débattus par les parties et connaissant les positions qu'elles ont prises à leur égard, il s'agit là de positionnements qui n'ont rien de surprenant et qui sont parfaitement logiques et cohérents dans les circonstances.

Considérant le nombre de modifications à la convention collective 1993-1996 que suggèrent les meilleures offres finales du Syndicat, on permettra à l'arbitre d'énoncer simplement les dispositions touchées, abstraction faite évidemment des changements recherchés à la section 23(a) et à la dernière lettre d'entente de ces offres. Les amendements souhaités par le Syndicat concernent donc la :

- ◆ Section 1 - Application
- ◆ Section 2 - Duration of collective agreement
- ◆ Section 4 - Jurisdiction
- ◆ Section 6 - Training and retraining
- ◆ Section 7 - Union membership
- ◆ Section 8 - Absence from work substitutes
- ◆ Section 9 - Hours
- ◆ Section 10 - Call back
- ◆ Section 13 - Wages
- ◆ Section 14 - Overtime
- ◆ Section 15 - Statutory holidays
- ◆ Section 16 - Vacations
- ◆ Section 17 - Union activities - Leaves of absence  
(jury duty - bereavement leave)
- ◆ Section 19 - Welfare plan
- ◆ Section 23 - (Déclarée inexistante par l'arbitre)
- ◆ Section 28 - Joint standing committee
- ◆ Section 30 - Struck work
- ◆ Section 31 - Ticket line
- ◆ Section 32 - Union business
- ◆ Section 33 - Negotiating committee
- ◆ Appendix A
- ◆ Appendix B-1
- ◆ Appendix C-1
- ◆ Letter of understanding - re : Leaving early on  
statutory holidays
- ◆ Letter of understanding - re : Welfare plans
- ◆ Letter of understanding - re : New substitutes
- ◆ Letter of understanding - re : Slide day schedule
- ◆ Letter of understanding - re : Job security,  
technological change and potential government  
intervention
- ◆ Letter of understanding - re : Section 16  
Vacations
- ◆ Letter of understanding - re : Downsizing  
composing room operation voluntary programs

◆ Letter of understanding - re : Training and retraining for composing room employees (Déclarée inexistante par l'arbitre)

Les meilleures offres finales de l'Employeur se présentent quant à elles dans la forme suivante :

"La Compagnie offre de renouveler la convention collective 1993-1996 et les Ententes telles quelles avec les modifications ou clarifications suivantes :

1. Remplacer la date du "24 août 1994" dans l'article 1 par la date de signature de la nouvelle convention collective.

2. Remplacer l'article 2(a) par ce qui suit :

"La présente Convention prend effet à la date de sa signature (ou à la date de la décision finale de l'arbitre saisi d'une mésentente relative aux "meilleures offres finales", le cas échéant) et expire cinq (5) ans après cette date".

3. Remplacer l'article 2 (b) par ce qui suit :

"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 à la date de sa signature, à moins d'entente contraire entre les parties.

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

finale" et rejeter l'autre, dans sa totalité. La décision de l'arbitre sera finale et obligatoire pour toutes les parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

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

- 4. Ajouter un article 4 (c) comme suit :

"Les parties reconnaissent que la Compagnie n'est pas tenue de faire exécuter un travail quelconque à l'intérieur de la Salle de Composition et peut plutôt exercer ses droits de transfert tels que prévus à l'article VI de l'Annexe "B-1"."

(Déclaré inexistant par l'arbitre)

- 5. Ajouter à l'article 9 (c), le paragraphe suivant :

"Si, pour une raison quelconque, l'article V de l'Annexe "C-1" cesse de s'appliquer, le paragraphe précédent est remplacé par l'article 9 (c), tel qu'il se lisait dans la convention collective 1990-1993."

(Déclaré inexistant par l'arbitre)

- 6. Remplacer l'Annexe "A" par ce qui suit :

"Les employés suivants, inscrits en ordre alphabétique, sont visés par les dispositions de la présente Convention : Madame Rita Blondin, Monsieur Joseph Brazeau, Monsieur Robert Davies, Monsieur Eriberto Di Paolo, Monsieur Umad Gohil, Monsieur Horace Holloway, Monsieur Jean-Pierre Martin, Monsieur Pierre Rebetez, Monsieur Leslie Stockwell, Monsieur Michael Thomson, Monsieur Marc Tremblay."

- 7. Préciser à l'Annexe "B-1" que les modifications y prévues s'appliquent tant et aussi longtemps que la convention collective produit des effets.

(Déclaré inexistant par l'arbitre)

- 8. Ajouter un cinquième paragraphe à l'article VI de l'Annexe "B-1" lequel se lira comme suit :

"Nonobstant le deuxième paragraphe du présent article, le salarié muté involontairement continuera de recevoir le salaire applicable selon l'Annexe "C" de la convention collective."

(Déclaré inexistant par l'arbitre)



9. Biffer l'Annexe "C-1" à l'exception de son article V (compte tenu de la modification dans la dernière convention collective de la semaine de travail prévue à l'article 9(c)).

(Mention relative à l'article V de l'Annexe "C-1" déclarée inexistante par l'arbitre)

10. Remplacer l'Annexe "D" par ce qui suit :

"Priorité et Service auprès de la Compagnie à la signature de la convention collective :

Madame Rita Blondin	11-05-80	13-04-80
Monsieur Joseph Brazeau	27-05-79	26-03-79
Monsieur Robert Davies	21-10-79	10-09-79
Monsieur Eriberto Di Paolo	11-05-80	13-04-80
Monsieur Umed Gohil	22-11-76	05-11-75
Monsieur Horace Holloway	25-01-82	12-11-80
Monsieur Jean-Pierre Martin	02-05-71	15-12-69
Monsieur Pierre Rebetez	25-01-82	13-04-80
Monsieur Leslie Stockwell	17-08-80	13-04-80
Monsieur Michael Thomson	01-08-81	13-04-80
Monsieur Marc Tremblay	26-03-79	23-03-79

11. Remplacer la partie "Rachat d'emploi" de la lettre d'entente relative à la "Réduction des effectifs de la salle de composition/Programmes volontaires" par ce qui suit :

"Tout employé qui désire terminer son emploi avec la compagnie aura droit au paiement forfaitaire suivant, moins les retenues applicables :

le moindre de : 100 000 \$ ou ;

le tiers des épargnes de la Compagnie assumant qu'il y aurait autrement eu cessation d'emploi du salarié à l'âge de soixante-cinq (65) ans, c'est-à-dire la formule suivante :

(65 - âge du salarié) X 52 X salaire hebdomadaire actuellement applicable

3

12. Biffer la lettre d'entente relative à l'article 16 - Vacances.

Les présentes "meilleures offres finales" sont soumises par la Compagnie uniquement afin de se conformer aux arrêts de la Cour d'appel du 15 décembre 1999. Ainsi, toute convention collective ou sentence arbitrale découlant desdites "meilleures offres finales" ou, le cas échéant, de l'arbitrage des "meilleures offres finales" sera réputée nulle et de nul effet si la Cour Suprême du Canada accueille éventuellement l'appel de la Compagnie desdits arrêts. De plus, la Compagnie se réserve tous ses droits et recours.

Par ailleurs, si un arbitre est éventuellement saisi d'une mésentente relative aux meilleures offres finales respectives des parties, toute disposition des présentes meilleures offres finales qu'il jugera irrecevable ou illégale est réputée non écrite et non avenue sans affecter les autres dispositions des présentes meilleures offres finales.

(...)"

La situation sous analyse est d'une certaine façon à l'inverse de celle qui avait cours en 1993 quand l'arbitre Leboeuf a eu à départager entre les meilleures offres finales des parties. Comme il l'a lui-même dit, à l'époque "l'Employeur (était), pour l'essentiel sinon pour le tout, strictement en demande", alors que le "Syndicat (...) prôn(ait) le statut quo (à moins que l'on prétende que ne rien demander de plus que ce que l'on possède déjà constitue un sacrifice en soi)".<sup>26</sup> En l'espèce, c'est l'Employeur qui cherche, sauf quelques exceptions, à rappeler la convention collective 1993-1996, tandis que le Syndicat veut substantiellement en revenir à des conditions de travail qui s'apparenteraient à celles dont les salariés bénéficiaient de 1990 à 1993.

L'arbitre Leboeuf s'est interrogé sur le critère auquel il devait s'en remettre pour choisir lesquelles des propositions lui paraîtraient être les "meilleures offres finales". Il en est finalement venu à opter pour une règle qu'il a ainsi présentée :

"Nous avons donc recherché un dénominateur commun à partir duquel nous pourrions le plus objectivement possible évaluer les deux propositions, dénominateur que, faute d'une meilleure expression, nous désignerons par les mots "les intérêts supérieurs de l'entreprise".

Nous nous expliquons.

Le mot "entreprise", selon le sens que nous lui donnons ici, ne réfère pas uniquement à l'Employeur.

<sup>26</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me Raymond Leboeuf, 18 août 1994, p. 8

Il enveloppe l'ensemble de toutes les composantes humaines qui font que la Gazette existe ; donc, ses actionnaires, ses propriétaires, ses gestionnaires et ses plus de 800 employés syndiqués ou non dont la soixantaine qui sont visés par la présente décision.

L'intérêt supérieur de ces composantes prend des formes différentes selon le groupe considéré.

Pour les uns, ce sera un retour positif sur leur investissement, pour d'autres, suffisamment de marge de manoeuvre pour être en mesure de diriger efficacement les opérations, pour les autres dont les employés impliqués dans le présent arbitrage, des conditions de travail équitables et la sécurité d'emploi la plus étanche qui soit.

La satisfaction de ces intérêts divers exige que la Gazette n'opère pas à perte et demeure concurrentielle dans le milieu en continuelle évolution où elle se situe.

Ces deux objectifs, comme c'est d'ailleurs le cas dans la presque totalité des entreprises en ces années difficiles, ne peuvent être atteints que par un contrôle serré des coûts d'opération, l'implantation de technologies nouvelles et l'utilisation maximale des équipements qui en permettent l'application, la polyvalence et la mobilité requises de la main-d'oeuvre.

C'est donc en fonction des intérêts supérieurs de l'entreprise, tel que définis plus haut, que nous croyons devoir évaluer les "meilleures offres finales" des parties.<sup>27</sup>

Le soussigné est tout à fait à l'aise avec ce facteur des "intérêts supérieurs de l'entreprise". Il a l'avantage de toucher à toutes les clientèles concernées par le présent litige, à savoir les actionnaires, les propriétaires et les gestionnaires de l'entreprise (l'Employeur), et les salariés (le Syndicat), en plus de s'intéresser aux objectifs que chacune recherche, soit un rendement financier adéquat, un fonctionnement efficace et des conditions de travail convenables et équitables.

Il appert toutefois que l'application de ce critère devra nécessairement, dans les circonstances, se faire en rapport avec le contexte factuel prévalant au moment de la

<sup>27</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me Raymond Leboeuf, 18 août 1994, pp. 8 à 10

mésentente, ce qui signifie notamment qu'en en faisant emploi l'arbitre devra garder à l'esprit que celle-ci s'inscrit au terme d'une suite d'événements qui a commencé par la production de la sentence de l'arbitre Leboeuf le 18 août 1994 et par son endossement par les parties le 14 octobre 1994, pour se poursuivre avec la production de la décision de l'arbitre Foisy le 25 avril 1996, de celle de l'arbitre Sylvestre le 15 février 1998, de celle de la Cour supérieure le 30 octobre 1998 et finalement de celle de la Cour d'appel le 15 décembre 1999, le tout révélant à l'évidence l'existence d'un très important problème de relations de travail.

C'est dire que les meilleures offres finales que choisira l'arbitre en fonction des "intérêts supérieurs de l'entreprise" devront non seulement viser une gestion productive et efficace des ressources et garantir des conditions de travail acceptables et équitables, mais devront aussi favoriser une reprise viable et durable des activités. D'où l'évidence qu'il leur faudrait normalement comporter un compromis significatif pour les parties et pour les onze (11) Requéranants.

On l'a déjà dit à quelques reprises, l'Employeur cherche essentiellement, par ses meilleures offres finales, à reproduire la convention collective 1993-1996 qui lui a fourni un certain nombre de moyens pour alléger et faciliter sa gestion. Le Syndicat, de son côté, veut substantiellement en revenir aux conditions de travail qu'établissait la convention collective 1990-1993 et qui ont mené à la mésentente qu'a eu à départager l'arbitre Leboeuf. D'autant que le Syndicat a donné son accord à ce que la décision de l'arbitre Leboeuf devienne la convention collective régissant les parties en souhaitant par surcroît "mettre un terme au litige qui les oppos(ait)", on a le

réflexe tout naturel d'y voir l'assise principale des meilleures offres finales qui devraient ici être reçues.

Mais il y a plus encore pour appuyer cette assertion en ce qu'on doit se rappeler, comme l'arbitre l'a précédemment établi, que les ententes tripartites de 1982 et de 1987 étaient contraignantes au point qu'il en a conclu que certaines composantes des meilleures offres finales de l'Employeur et du Syndicat étaient inexistantes ou réputées non écrites parce que non-conformes aux dites ententes tripartites. Les Requérants tirent donc des droits de ces ententes tripartites auxquels l'Employeur est toujours obligé et, une fois dépouillées de leurs éléments irréguliers, les meilleures offres finales de ce dernier en n'empêchent nullement l'exercice.

Ajoutons également à ce qui précède que les épisodes quasi-judiciaires et judiciaires dont la présente mésentente est l'aboutissement ont certainement enseigné aux parties. Notamment, elles y ont trouvé la confirmation, sinon appris, que la compétence syndicale se limitait au travail traditionnel accompli en salle de composition en 1987 et que "l'Employeur se devait de fournir aux typographes leur emploi régulier dans la salle de composition",<sup>28</sup> que les ententes tripartites de 1982 et de 1987 "sont redevenues en vigueur malgré leur inclusion dans la convention collective 1993-1996 à la date où cette dernière a cessé de produire ses effets, soit au 3 juin 1996",<sup>29</sup> que les ententes triparties "portent sur des droits acquis collectivement parlant et ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le

<sup>28</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et The Gazette, une Division de Southam Inc., arbitre : Me Claude H. Foisy, 25 avril 1996, p. 11

<sup>29</sup> The Gazette, une Division de Southam Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.), arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 109

consentement des salariés"<sup>30</sup> et qu'on a ainsi "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."<sup>31</sup> Il y a là, du point de vue de l'arbitre, un corpus juridique qu'on ne peut plus ignorer et qui n'est pas sans importance, bien au contraire, en regard de la décision que celui-ci a à prendre.

Dans un autre ordre d'idées, il est d'intérêt de revenir sur le fait que l'arbitre Leboeuf a constaté l'existence de ce qu'il a alors appelé une "impasse" qui faisait en sorte que l'Employeur se retrouvait à l'époque avec des problèmes de gestion de ressources dont les solutions lui étaient à toutes fins pratiques inaccessibles. Au nom de cette "impasse", il est intervenu et a fait le nécessaire pour que l'Employeur dispose d'outils de gestion plus efficaces, au risque même de modifier les ententes tripartites. Bien sûr que, par le fait qu'il considère certaines composantes des meilleures offres finales de l'Employeur comme étant non écrites, le soussigné ne lui confirmerait pas tous ces moyens que lui a accordés l'arbitre Leboeuf en optant pour elles. Mais il faut bien admettre qu'il lui en resterait encore quelques-uns fort importants qui apparaissent de la convention collective 1993-1996 qu'il suggère lui-même de renouveler, sauf exceptions.

<sup>30</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 15 décembre 1999, p. 38

<sup>31</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et Rita Blondin et al c. The Gazette, une Division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, Cour d'appel no. 500-09-007384-985, les Honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget, 5 février 1998, p. 34

Et à cela l'arbitre croit important d'ajouter qu'à se fier seulement à la déclaration suivante du témoin Thomson, dont il n'a d'ailleurs pas de raison de douter ne serait-ce que des intentions qu'elle porte et des engagements significatifs et non équivoques qu'elle comporte, il y a lieu de penser que l'état d'esprit du Syndicat et des onze (11) Requérants diffère de celui qu'ils affichaient en 1993 :

"We will be as flexible as we possibly can, to become productive members of The Gazette again. If they want us to come into the composing room and do work in the composing room and then the editorial has a problem, or if they have vacations or they have people sick, or whatever the case, and they need somebody to go up there and do pagination. If they want to bring pagination screen to the composing room, or like out West, we will come in the composing room and go upstairs and help the editorial department.

As far as retraining, we'll go to school if we have to go to school to be retrained on the MacIntoshes, if this is what The Gazette wants. But in the past, they've retrained one person and we've always in turn retrained each other. We will work together the 11 people and help each other out if somebody is having a little difficulty with the MacIntosh, we will do whatever we can, we'll stay after hours if we have to, to make sure these people are competent working the MacIntosh.

(...)

Like I'm saying to you, we will be as flexible as we can to make sure that we can get the situation ratified, done properly. We're not a bunch of goons that were trying to break things. We've been out for four years, well we've been out eight years, for the two lock-outs. (...)"<sup>22</sup>

L'arbitre aurait pu, pour en arriver à une conclusion, soupeser disposition par disposition les meilleures offres finales de chaque partie et trancher sur la base de contenus d'inégale valeur et d'inégale importance. La nature et l'ampleur du véritable problème

<sup>22</sup> Extrait des notes sténographiques de la journée d'audition du 15 décembre 2000, p. 108, 109 et 110

que confrontent l'Employeur et le Syndicat sont telles qu'il se devait au contraire d'élargir sa perspective d'analyse. À son humble avis, l'heure n'est pas à déterminer, par exemple, si on devrait conserver le concept de substituts, si on devrait compenser ou payer le temps supplémentaire au lieu de le compenser simplement, si on devrait en revenir à une semaine de travail de quatre (4) jours ou même si on devrait faire en sorte que l'Employeur contribue à 50% au plan d'assurance collective. L'heure est plutôt à la recherche d'une façon de stabiliser les choses de manière à ce que les parties en viennent à envisager et à partager à nouveau un avenir commun. Pour y arriver, il faut nécessairement que chacun y mette du sien, ce que signifie, à n'en pas douter, la décision de l'arbitre de retenir les meilleures offres finales de l'Employeur en ce qu'elle comporte un rappel à ce dernier des obligations qu'il a envers les onze (11) Requéérants de par les ententes tripartites de 1982 et de 1987 qui le lient jusqu'en 2017 d'une part, et un refus au Syndicat de s'en remettre à plusieurs des conditions de travail qui prévalaient de 1990 à 1993, d'autre part.

**VI - LE DISPOSITIF**

Tenant compte de toutes ces considérations,  
l'arbitre

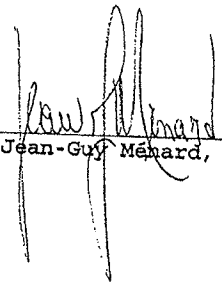
1. Retient les meilleures offres finales de l'Employeur sans ses dispositions réputées non écrites, lesquelles meilleures offres deviendront ainsi la convention collective liant les parties pour les cinq (5)



prochaines années à compter de la signature  
de la présente.

---

EN FOI DE QUOI, j'ai signé, ce 5<sup>e</sup> ième jour du  
mois de juin 2001.

  
M<sup>e</sup> Jean-Guy Méhard, arbitre

Les procureurs :

- Me Pierre Grenier, pour le Syndicat
  - Me Robert Côté et Me Laurent Trudeau, pour les Requérents
  - Me Ronald McRobie et Me Dominique Monet, pour l'Employeur
-

TAB C

2002 CarswellQue 1002, REJB 2002-32040, J.E. 2002-935

2002 CarswellQue 1002, REJB 2002-32040, J.E. 2002-935

S.C.E.P., section locale 145 c. Ménard

La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Requérante c. Me Jean-Guy Ménard, Intimé et The Gazette, une division de Southam inc. et Madame Rita Blondin et Monsieur Eriberto Di Paolo et Monsieur Umed Gohil et Monsieur Horace Holloway et Monsieur Pierre Rebetez et Monsieur Michael Thomson et Monsieur Joseph Brazeau et Monsieur Robert Davies et Monsieur Jean-Pierre Martin et Monsieur Leslie Stockwell et Monsieur Marc-André Tremblay, Mis en cause

The Montreal Gazette Group, Requérante c. Me Jean-Guy Ménard, Intimé et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, SCEP et Madame Rita Blondin et Monsieur Eriberto Di Paolo et Monsieur Umed Gohil et Monsieur Horace Holloway et Monsieur Pierre Rebetez et Monsieur Michael Thomson et Monsieur Joseph Brazeau et Monsieur Robert Davies et Monsieur Jean-Pierre Martin et Monsieur Leslie Stockwell et Monsieur Marc-André Tremblay, Mis en cause

Eriberto Di Paolo et Rita Blondin et Robert Davies et Umed Gohil et Jean-Pierre Martin et Leslie Stockwell et Marc-André Tremblay et Joseph Brazeau et Horace Holloway et Pierre Rebetez et Michael Thomson, Requérants c. Me Jean-Guy Ménard, Intimé et La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et The Gazette, une division de Southam inc., Mises en cause

Cour supérieure du Québec

**Frappier J.C.S.**

Judgment: 2 mai 2002

Docket: C.S. Qué. Montréal 500-05-069635-014

© Thomson Reuters Canada Limited or its Licensors (excluding individual court documents). All rights reserved.

Counsel: *Me Ronald J. McRobie, Me Dominique Monet*, Procureurs de The Montreal Gazette Group

*Me Pierre Grenier*, Procureurs de La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

*Me Martin Brunet*, Procureurs des 11 salariés

Subject: Civil Practice and Procedure; Labour and Employment

***Frappier J.C.S.:***

**Jugement**

1 Le lock-out décrété par The Gazette, l'employeur, le 3 juin 1996 perdure encore malgré le jugement de la Cour d'appel du 15 décembre 1999 dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, appelant et Rita Blondin et autres, appelants c. The Gazette, une division de Southam inc., intimée et Me André Sylvestre*, mis en cause[FN1], ci-après « le jugement de la Cour d'appel », par lequel elle a reconnu que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, ci-après « le syndicat », et les 11 typographes encore à l'emploi de l'employeur le 3 juin 1996 (ils étaient près de 200 en 1982), avaient le droit d'exiger que l'employeur se soumette au processus d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement de la convention collective, tel que prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987.

2 La Cour d'appel a ordonné à l'employeur :

...de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent arrêt...

3 Suite à ce jugement de la Cour d'appel, le syndicat et l'employeur se sont effectivement échangé leurs meilleures offres finales le 21 janvier 2001.

4 Comme le processus d'arbitrage prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 prévoyait que s'il n'y avait pas entente suite à l'échange des meilleures offres finales, une partie « peut soumettre la mésentente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement de griefs de la convention collective », les parties, le 6 mars 2000, se sont mises d'accord pour nommer Me Jean-Guy Ménard, à titre d'arbitre pour décider du contenu de la convention collective qui serait applicable entre les parties.

5 Pour ce faire, l'arbitre, aux termes de la clause XI de l'entente tripartite de 1987 avait le mandat :

...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.

6 Le 5 juin 2001, l'arbitre Ménard déposait sa sentence arbitrale finale rendant le dispositif suivant :

Retient les meilleures offres finales de l'Employeur sans ses dispositions réputées non écrites, lesquelles meilleures offres deviendront ainsi la convention collective liant les parties pour les cinq (5) prochaines années à compter de la signature de la présente.

7 Puisque le jugement de la Cour d'appel avait statué que l'arbitre qui relève de la clause XI de l'entente tripartite de 1987 constitue un arbitre civil dans le cadre d'une clause compromissoire du Code de procédure civile, l'employeur et les 11 typographes ont formulé respectivement une requête en annulation de la sentence arbitrale selon les dispositions des articles 947 et suivants C.p.c.

8 Suite à ces deux requêtes en annulation, le syndicat a présenté une requête en homologation de la sentence arbitrale.

9 Il y a donc lieu de disposer de la requête en homologation en considérant les requêtes en annulation comme des moyens de défense à la demande d'homologation (article 947.1 C.p.c.).

#### ***I- Les faits***

10 Les faits et les procédures multiples de cette saga judiciaire sont énoncés clairement par madame la juge

Rousseau-Houle dans le jugement de la Cour d'appel.

11 Pour les fins du présent litige, il suffira de rappeler qu'en 1982, afin de pouvoir introduire d'importants changements technologiques, l'employeur a conclu avec le syndicat et les quelque 196 typographes à l'emploi de The Gazette une entente (ci-après « l'entente tripartite de 1982 ») garantissant à ces derniers une sécurité d'emploi et un salaire jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette entente tripartite de 1982 a été intégrée à la convention collective.

12 En 1987, l'employeur, le syndicat et les 132 salariés encore à l'emploi de The Gazette comme typographes reprennent pour l'essentiel l'entente tripartite de 1982. On ajoute à cette entente tripartite de 1987 les articles X et XI qui se lisent comme suit :

#### **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 compétence 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**

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 mécontente à un arbitre sélectionné de la façon prévue par la procédure de règlement 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 parties et deviendra partie intégrante de la convention collective.

13 Comme pour l'entente tripartite de 1982, chacun des salariés a signé l'entente tripartite de 1987 qui a été intégrée à la convention collective.

14 Ces ententes assurent essentiellement une garantie d'emploi et de salaire, un accord de non-renégociation des protections garanties et, comme on l'a vu, un processus obligatoire de renouvellement de la convention collective.

15 Le 30 avril 1993, n'ayant pu s'entendre sur les termes d'une nouvelle convention collective, l'employeur et le syndicat ont eu recours au mécanisme des « Meilleures offres finales » prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 qui avait été incluse à la convention collective par l'article 2 (b).

16 L'arbitre Leboeuf, le 18 août 1994, rendait sa sentence et retenait les meilleures offres finales de l'employeur, lesquelles cependant comportaient, entre autres, une modification importante à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 incluse dans la convention collective par l'article 2 (b) : le processus d'échange des meilleures offres finales devenait facultatif.

17 Cette modification a donné lieu à l'annexe C-1 insérée dans la convention collective 1993-1996 sans toutefois que les salariés parties aux ententes tripartites de 1982 et 1987 posent leur signature.

18 Le 30 avril 1996, le syndicat et chacun des 11 salariés typographes (le nombre de ceux-ci ayant été considérablement réduit principalement par attrition) invitaient l'employeur à transmettre ses meilleures offres finales en vue du renouvellement de la convention collective échue ce même jour.

19 Le 3 mai 1996, l'employeur refusa cette demande soutenant que le processus d'échange des meilleures offres finales était maintenant facultatif.

20 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, selon la séquence des événements décrits dans le jugement de la Cour d'appel, en étaient de nouveau privés et le lock-out dure toujours à l'hiver 2002.

21 Le 4 juin 1996, le lendemain du lock-out, le syndicat dépose une mésentente contestant, entre autres, la décision de The Gazette 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;

22 Sur ce point, l'arbitre Sylvestre a retenu les propositions du syndicat et des 11 salariés selon lesquelles les deux ententes tripartites signées en 1982 et 1987 ont survécu à l'expiration de la convention collective 1993-1996 et à la déclaration du lock-out et a ordonné à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales.

23 Le 30 octobre 1998, cette sentence arbitrale a été annulée en révision judiciaire par la Cour supérieure. Madame la juge Danielle Grenier 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* ». Ainsi, selon elle, l'arbitre a

commis une erreur juridictionnelle en concluant à l'existence d'ententes autonomes qui survivraient à la convention collective et au lock-out.

24 Le syndicat en appelle de ce jugement et le 15 décembre 1999 la Cour d'appel, comme on l'a vu, rend sa décision qui consistait, entre autres, à déterminer la nature et la portée des ententes tripartites de 1982 et 1987 afin de décider si elles pouvaient encore produire leurs effets à compter du lock-out du 3 juin 1996.

## *II- Jugement de la Cour d'appel*

25 La Cour d'appel a d'abord disposé que :

Le mécanisme spécifique de procédure de règlement de griefs contenu dans chacune des ententes tripartites de 1982 et 1987 constitue, à mon avis, une clause compromissaire parfaite obligeant les parties à exécuter les ententes en vertu du régime du droit commun.[FN2]

et qu'ainsi

La procédure de griefs prévue à la convention collective et à laquelle réfère la clause compromissaire n'est utilisée que comme cadre procédural pour mettre cette dernière en application.[FN3]

26 Ensuite, la Cour d'appel affirme clairement que les ententes tripartites de 1982 et 1987 sont des contrats tripartites qui doivent rester en vigueur jusqu'à la fin de la cessation d'emploi de tous les salariés, que les parties se sont engagées à ne pas soulever les ententes au cours des négociations futures et qu'en définitive ces ententes tripartites de 1982 et 1987 ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le consentement des salariés :

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[FN4]. 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.[FN5]

27 De plus, la Cour d'appel énonce clairement qu'à l'expiration de la convention collective les ententes tripartites reprennent leur plein effet en accordant aux salariés jusqu'en 2017 les garanties d'emploi, de salaire, l'accord de non-renégociation et le processus de renouvellement de la convention collective :

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.[FN6]

28 La Cour d'appel ordonne donc à l'employeur de se soumettre à l'échange des meilleures offres finales dans un délai de trente jours.

### *III- Position des parties devant l'arbitre Ménard*

29 Suite à leur mésentente, les parties se retrouvent devant l'arbitre intimé. Elles ont d'abord proposé plusieurs moyens d'irrecevabilité.

30 Le 17 mai 2000, le syndicat proposait par écrit une demande préliminaire de rejet des meilleures offres finales soumises par l'employeur au motif qu'elles contenaient des modifications, ajouts ou retraits aux ententes tripartites de 1982 et 1987.

31 Or, comme les parties avaient expressément convenu selon les termes des ententes tripartites de 1982 et 1987 que « *ni l'une ni l'autre des parties ne soulèvera les sujets de la présente entente au cours des négociations futures visant au renouvellement de toute convention collective* », ci-après « *clause de non-renégociation* », et compte tenu que la Cour d'appel a décidé que les salariés avaient des droits acquis au contenu des ententes tripartites de 1982 et 1987, soit principalement sur l'accord de non-renégociation et le processus de renouvellement de la convention collective, le syndicat soutenait que tous ajouts, retraits ou modifications sur les sujets visés par les ententes tripartites de 1982 et 1987 devaient être considérés comme irrecevables et illégaux et que l'arbitre devait le constater.

32 En conséquence, le syndicat demandait à l'arbitre de déclarer les meilleures offres finales de l'employeur irrecevables et illégales et de les rejeter dans leur ensemble.

33 Le 23 mai 2000, les 11 salariés requérants ont présenté à l'arbitre un écrit par lequel ils souscrivaient pleinement aux moyens préliminaires soulevés par le syndicat.

34 Le 1<sup>er</sup> juin 2000, l'employeur a présenté, par écrit, une objection préliminaire soulevant le manque de compétence du tribunal d'arbitrage en raison du non-respect de la procédure prévue à l'article XI de l'entente tripartite de 1987.

35 L'employeur soumettait que le défaut de respecter les étapes (1- une partie requiert l'échange des meilleures offres finales, 2- les deux parties doivent s'exécuter par écrit dans les 48 heures et 3- à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut alors avoir recours à un arbitre pour résoudre l'impasse) et les délais stipulés à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 était fatal à l'exercice éventuel de toute compétence par un tribunal d'arbitrage de différends.

36 L'employeur concédait que la demande du 30 avril 1996 formulée par le syndicat et les salariés qui requiert l'échange des meilleures offres finales avait été déposée dans les délais prévus à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 puisque, selon les articles 52, 52.1, 58, 106 et 109 du *Code du travail*, le droit à la grève ou au lock-out fut acquis le 1<sup>er</sup> mai 1996, c'est-à-dire 90 jours après la transmission de l'avis de rencontre par The Gazette.



37 Cependant, soutenait l'employeur, le syndicat et les salariés, ayant choisi de ne faire cette demande d'échange que le 30 avril 1996, ont ainsi fait en sorte que les deux autres étapes essentielles à la constitution valable d'un tribunal d'arbitrage ne pouvaient se réaliser dans les délais requis, puisque l'article XI de l'entente tripartite de 1987 prévoyait sans équivoque que le dépôt des meilleures offres finales ainsi que la demande de soumission à l'arbitrage devaient être effectués dans les deux semaines précédant l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

38 Par conséquent, l'employeur concluait que le tribunal d'arbitrage de différends, lié par les dispositions de l'article XI de l'entente tripartite de 1987, ne pouvait valablement se saisir du différend parce que toutes les étapes nécessaires n'ont pas eu lieu et ne pouvaient avoir lieu dans les délais impartis.

39 De plus, ce 1<sup>er</sup> juin 2000, par un autre écrit, l'employeur présentait à l'arbitre une réponse à la demande préliminaire de rejet soumise par le syndicat le 17 mai 2000.

40 Dans un premier temps, l'employeur soumettait que l'arbitre n'avait pas le pouvoir de trancher les moyens préliminaires soulevés par le syndicat pour prononcer la nullité de toute clause des meilleures offres finales qui modifiait les ententes tripartites de 1982 et 1987. Il s'agit là d'une demande en nullité qui relève de la compétence de la Cour supérieure. En définitive, l'essentiel des modifications dont se plaint le syndicat résulte d'une sentence arbitrale rendue par l'arbitre Leboeuf dont les termes sont repris dans les meilleures offres finales de The Gazette, de sorte qu'il s'agirait là d'un recours direct en nullité à l'encontre de cette sentence. Dans un deuxième temps, sur le fond des moyens préliminaires soumis par le syndicat, l'employeur plaide que ses meilleures offres finales ne visent uniquement que la convention collective de travail alors qu'il faut distinguer entre celle-ci et les ententes tripartites de 1982 et 1987.

41 À cet égard, l'employeur prétendait que selon le jugement de la Cour d'appel ce sont uniquement les ententes civiles qui confèrent « *des droits acquis aux salariés pendant les périodes de temps où il n'y a aucune convention collective de travail en vigueur* ».

42 L'employeur conclut donc que ses meilleures offres finales ne peuvent ainsi affecter ou modifier les ententes civiles tripartites de 1982 et 1987 qui continueront à conférer les droits acquis aux salariés en fonction des principes émis par la Cour d'appel.

43 De plus, l'employeur soumet que la clause de non-renégociation telle qu'incorporée à l'entente tripartite de 1982 ne constitue qu'un voeu pieux lorsque le recours au droit de grève ou au lock-out permet aux parties d'aborder les sujets de leur choix à la table de négociation.

44 L'employeur demande donc à l'arbitre de rejeter les moyens préliminaires soumis par le syndicat.

45 Subsidiairement, l'employeur a soumis que c'est davantage les meilleures offres finales soumises par le syndicat qui modifient les dispositions de l'entente tripartite de 1987 en cherchant à élargir sa compétence bien au-delà de ce qui fut convenu à l'entente tripartite de 1987.

46 Ainsi, dans l'hypothèse où l'arbitre devait reconnaître sa compétence pour se prononcer sur l'illégalité de certaines clauses de ses meilleures offres finales, l'employeur soumet que l'arbitre devrait également constater que les meilleures offres finales soumises par le syndicat transgressent également les dispositions de l'entente tripartite de 1987 et qu'en conséquence il devrait ainsi dans leur totalité rejeter les deux meilleures offres finales des parties et fermer tout simplement son dossier.

47 Après avoir permis aux parties d'argumenter oralement sur leurs objections préliminaires soulevées par écrit, l'arbitre Ménard, le 21 septembre 2000, rendait une sentence arbitrale intérimaire par laquelle il prenait sous réserve tous les moyens préliminaires de droit soulevés par les parties et ordonnait la poursuite de l'audition au mérite des meilleures offres finales.

48 C'est ainsi que le 5 juin 2001, l'arbitre Ménard rend une longue sentence arbitrale (99 pages) tant sur les moyens préliminaires soulevés par les parties que sur le mérite des meilleures offres finales des parties pour ret-enir, comme on l'a vu, les meilleures offres finales de l'employeur sans ses dispositions réputées non écrites, soit celles qui étaient contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987.

49 Ces meilleures offres finales « *deviendront ainsi la convention collective liant les parties pour les cinq (5) prochaines années à compter de la signature de la présente.* »[FN7]

#### ***IV- La sentence arbitrale***

50 Dans un premier temps, l'arbitre se prononce sur sa compétence à procéder à l'arbitrage des meilleures of-fres finales selon les procédures prévues à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 et des dispositions du juge-ment de la Cour d'appel :

Le soussigné tient et tire sa compétence des ententes tripartites signées le 5 mars 1987. Bien qu'il en soit ainsi, il faut reconnaître que l'occasion d'intervenir en l'espèce ne lui provient pas, à l'origine, d'un constat de mésentente posé par les parties, tel que le suggère l'article XI des ententes en question, mais plutôt d'un constat de violation des ententes de 1982 et de 1987 prononcé par l'arbitre Sylvestre d'abord, et par la Cour d'appel ensuite. Dans cette ligne d'analyse, il y a également lieu d'ajouter que l'un comme l'autre n'ont pas choisi, pour remédier à la situation, de faire reprendre le processus d'échange des meilleures offres finales sur la base de la demande syndicale du 30 avril 1996; ils ont préféré favoriser une poursuite du processus enclenché par cette dernière demande en soumettant significativement l'Employeur, pour ce qui est précisément de la Cour d'appel, à un délai qui était sans rapport avec la démarche établie à l'article XI des ententes tripartites de 1987.

Du point de vue de l'arbitre, ces dernières observations sont déterminantes et départageantes aux fins de la question sous analyse. À tout considérer, il s'en dégage une volonté de la Cour d'appel de replacer les choses de manière à ce que le soussigné puisse exercer effectivement sa compétence en fonction uniquement à la consigne qu'elle a donnée à l'Employeur, l'imposition d'un nouveau délai pour lui permettre de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales en étant une indication éloquente. Accueillir l'argument de l'Employeur équivaldrait donc de toute évidence à rendre cette décision inexécutable et constituerait par ailleurs un refus d'exercice de compétence qui serait susceptible d'être reproché à plus d'un égard à l'arbitre, ce qui le justifie pleinement de ne pas y donner suite. Comme cette prise de position est suffisante pour légitimer le rejet du moyen présenté par l'Employeur, on comprendra que celui-ci n'examine pas les argu-ments subséquemment invoqués à son appui.[FN8]

51 Par la suite, l'arbitre Ménard dispose des autres moyens préliminaires soumis par les parties.

52 Étant donné que ces moyens préliminaires soulevaient sa compétence pour se pencher sur la légalité du con-tenu des meilleures offres finales déposées par les parties, l'arbitre détermine « *dans quelle mesure les ententes tripartites de 1982 et de 1987 peuvent ou doivent intervenir dans l'exercice de sa compétence* » et de plus « *le cas échéant, à décider jusqu'à quel point elles sont susceptibles d'influer sur le contenu des meilleures offres fi-*

nales de chacun. »[FN9]

53 D'entrée de jeu, l'arbitre rejette l'argument de l'employeur à l'effet qu'il n'avait pas compétence pour discuter de la légalité des offres déposées par les parties au motif qu'il s'agirait là d'une demande assimilable à une action directe en nullité qui échappe à ses pouvoirs.

54 L'arbitre base sa décision sur l'interprétation de l'article XI de l'entente tripartite de 1987, qui constitue ici la convention d'arbitrage.

Disons d'abord à ce sujet qu'au texte l'article XI de ces ententes tripartites n'introduit pas le concept de « mérite » en rapport avec la compétence de l'arbitre, mais bien en regard des représentations des parties concernant leurs meilleures offres finales. L'intention de cette précision n'est donc pas a priori de restreindre la portée de l'intervention de l'arbitre de manière à ce qu'il s'en tienne à apprécier la valeur des meilleures offres finales dans leur contenu uniquement. Bien au contraire, elle vise à assurer que l'arbitre saisi d'une mésentente n'en disposera pas sans avoir fait le nécessaire pour donner aux parties l'occasion « de faire leurs représentations sur le mérite de leurs propositions respectives ». Ainsi utilisé, le terme « mérite » prend un sens plus large pour signifier la qualité ou le bien-fondé des offres des parties, ce qui inclut aussi bien leur validité que leur valeur intrinsèque comme propositions.

Il y a par ailleurs lieu d'ajouter que, lorsqu'on traite de la compétence de l'arbitre — « retenir dans sa totalité l'une des « Meilleures offres finales » et rejeter l'autre, dans sa totalité » - on y apporte aucune autre restriction que celle relative à l'obligation de ne pas morceler ou segmenter les propositions de chacun pour en faire un ensemble distinct. Une contrainte empêchant l'arbitre de traiter de la validité de certains éléments étant à sa face même singulière, il aurait été dans l'ordre des choses qu'on l'exprime clairement à ce niveau. Et cette attente s'imposait d'autant plus, dans les circonstances, qu'on savait pertinemment que certaines modalités des ententes tripartites étaient de nature à diriger les négociations en quelques matières et, par voie de conséquence, à influencer sur l'élaboration du contenu des meilleures offres finales. À défaut d'une interdiction formelle à cet effet, l'arbitre ne conçoit pas qu'il pourrait s'autoriser de recevoir des meilleures offres finales en raison de leur fond tout en sachant qu'elles comporteraient des composantes invalides juridiquement. Également, il voit mal les intérêts qu'auraient pu avoir les parties de lui faire une telle défense, eu égard à l'imbroglio qui serait susceptible d'en résulter et compte tenu de la finalité du mécanisme d'arbitrage dont elles ont décidé de se doter, c'est-à-dire en arriver à disposer d'une convention collective applicable, donc à tout le moins régulière et valide à sa face même.[FN10]

55 Quant au motif selon lequel il s'agirait d'une demande assimilable à une action directe en nullité ou en révision de la décision de l'arbitre Leboeuf, l'arbitre, après avoir constaté que le jugement de la Cour d'appel avait bien déterminé qu'à l'expiration de la convention collective, on devait reconnaître le plein effet des conditions de travail contenues dans les ententes tripartites de 1982 et 1987, rejette cet argument pour les motifs suivants :

On sait que les ententes tripartites de 1982 et de 1987 ont été intégrées à la convention collective 1993-1996 aux Annexes B et C. On sait également que les modifications qu'y a apportées l'arbitre Leboeuf ont pris la forme des Annexes B-1 (transfert ou mutation) et C-1 (échange des meilleures offres finales). Cette décision est ensuite devenue le fait de l'Employeur et du Syndicat par le biais de cette entente qu'ils ont signée le 14 octobre 1994 pour donner effet à la sentence antérieurement produite par l'arbitre Leboeuf, étant toutefois précisé que les onze (11) Requérants signataires des ententes tripartites n'ont pas joint à cette occasion leur

consentement à celui des parties.

Prétendre ce que suggère l'Employeur revient indiscutablement à faire oublier de cette donnée fondamentale qui a justifié l'intervention de l'arbitre Sylvestre et qui a reçu l'aval de la Cour d'appel. Cette dernière, faut-il le rappeler, a tenu des propos clairs et déterminants quant à l'effet de ces actes tripartites. Rappelons simplement ceux qui suivent :

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 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, a 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. (

.....

)

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. Ces ententes portent sur les 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.[FN11]

L'Employeur dit n'avoir voulu reproduire par l'article 4 (c) de ses meilleures offres finales, par exemple, que ce qui apparaissait dans la convention collective 1993-1996 quant au droit qu'il avait de procéder à des transferts ou à des mutations de façon forcée. Soit. Que cette partie de ses offres provienne ou non de cette convention collective n'enlève cependant rien au fait qu'elle n'est pas conforme aux ententes tripartites qui sont en vigueur depuis le 3 juin 1996 et qui constituent l'encadrement juridique dans lequel s'inscrit le présent arbitrage, d'autant que l'arbitre en tire sa compétence. Et que ce dernier en assure l'application ne

signifie d'aucune façon qu'il viendrait réviser la décision prise par l'arbitre Leboeuf du fait qu'elles y ont été incorporées.

L'arbitre Sylvestre a décidé du rejet d'un grief parce qu'il avait « été introduit en vertu de la procédure de règlement de griefs prévue à la sentence de Me Leboeuf et (parce qu'il) demand(ait) des remèdes allant à l'encontre des dispositions de cette convention collective imposée ».[FN12] D'où son commentaire à l'effet qu'il « n'entendait pas réviser ou réformer la sentence de l'arbitre Leboeuf car ce n'(était) manifestement pas (son) rôle ».[FN13] Par contre, il en a reçu un autre estimant cette fois qu'il intervenait sur la base des ententes tripartites qui, tout en étant attributives de compétence, visent à protéger certains droits acquis.

Le soussigné est manifestement dans une situation qui s'apparente à celle dans laquelle se trouvait l'arbitre Sylvestre dans ce dernier cas. Comme les ententes tripartites sont entrées en vigueur à l'instant où la convention collective de 1993-1996 a cessé de produire ses effets le 3 juin 1996, comme la présente mésentente y trouve son assise juridique et comme l'arbitre en tire sa compétence, il va sans dire qu'il faut non seulement en tenir compte, mais aussi en assurer l'application. Il est un fait indéniable que l'objet de l'intervention de l'arbitre vise le renouvellement de la convention collective. S'il y a là une base de référence qui peut être intéressante aux fins de son appréciation du fond des meilleures offres finales, il importe d'ajouter qu'elle ne lui est toutefois pas contraignante comme le sont au contraire les ententes tripartites. Par ailleurs, il appert que, dans les faits, la raison du présent recours ne met aucunement en cause la convention collective 1993-1996 — si bien qu'on ne pourrait y voir une tentative de révision de la sentence rendue par l'arbitre Leboeuf —, mais concerne plutôt la mésentente découlant de l'échange des meilleures offres finales dont il faut nécessairement décider dans le respect des ententes tripartites.[FN14]

56 Se basant sur le jugement de la Cour d'appel, l'arbitre conclut ainsi :

En conséquence de tout ce qui précède, l'arbitre estime que le fait pour l'Employeur et le Syndicat d'avoir de consentement modifié les ententes tripartites par la convention collective 1993-1996 ne l'oblige en rien, de telle sorte qu'en s'arrêtant à ces ententes, il ne viendrait certainement pas réformer la décision de l'arbitre Leboeuf. Il croit par ailleurs qu'en agissant ainsi l'Employeur et le Syndicat n'ont pas atteint les droits acquis qu'elles confirment, à tout le moins pour ce qui est de leur application depuis le 3 juin 1996, en raison fondamentalement de l'absence de consentement des onze (11) Requérants. Il considère enfin qu'il est lié par ces ententes et qu'il doit en conséquence en assurer le respect.

À ce dernier propos, l'arbitre reconnaît qu'une disposition comme la clause de non-renégociation peut représenter un « voeu pieux » en ce que les parties, y incluant les onze (11) Requérants, peuvent toujours y revenir et les amender par échange de consentements. Mais pour l'arbitre, elle demeure contraignante tant qu'il n'y a pas eu modification d'un commun accord, d'autant que la négociation, l'échange des meilleures offres finales et l'arbitrage d'une mésentente qui peut s'ensuivre forment un tout auquel elle s'intéresse inévitablement.[FN15]

57 Finalement, l'arbitre constate qu'il doit assurer le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987 puisqu'à l'expiration de la convention collective, elles ont repris leur plein effet avec toutes les garanties convenues dont, entre autres, la clause de non-renégociation qui garantit aux parties qu'aucune modification ne peut être apportée aux ententes tripartites de 1982 et 1987 à moins d'un accord de toutes les parties signataires.

58 Après avoir ainsi déterminé qu'il « dispose d'une compétence complète pour apprécier les meilleures offres finales dans leurs aspects de contenu aussi bien que de validité et vu qu'il juge qu'il doit l'exercer dans le re-

*spect des ententes tripartites de 1982 et de 1987 »[FN16] et conscient de l'obligation qu'il assume de « retenir dans sa totalité l'une des meilleures offres finales et rejeter l'autre dans sa totalité », selon le texte même de la convention d'arbitrage (clause XI de l'entente de 1987), l'arbitre se pose alors la question de savoir s'il doit rejeter dans leur totalité toutes offres finales qui contiendraient des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 ou s'il peut simplement ignorer ces dispositions en ne leur reconnaissant aucune existence, les considérant ainsi non écrites au lieu de rejeter dans leur totalité les meilleures offres finales qui contiendraient des clauses dérogatoires.*

59 Voici comment l'arbitre répond à cette question :

Vu que l'arbitre est d'avis qu'il dispose d'une compétence complète pour apprécier les meilleures offres finales dans leurs aspects de contenu aussi bien que de validité et vu qu'il juge qu'il doit l'exercer dans le respect des ententes tripartites de 1982 et de 1987, il lui revient maintenant de décider du sens et des effets de la contrainte qu'elles lui font de choisir les meilleures offres finales des parties dans leur totalité, en regard de la possibilité qu'elles puissent comporter des éléments non-conformes aux dites ententes tripartites.

L'arbitre Jean-Pierre Tremblay a eu à se poser une semblable question à l'occasion de l'affaire Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7493 et les Poudres métalliques du Québec Ltée; il y a apporté une réponse qui apparaît de l'extrait suivant :

En conséquence, les propositions finales de l'employeur et du syndicat sont réputées contenir toutes deux des dispositions qui sont nulles ou illégales.

Quel est alors l'effet de telles nullités ou illégalités?

Si, comme le soutient le syndicat, la nullité ou l'illégalité d'une partie de proposition ne s'étendait pas à l'ensemble de la proposition finale, force est de constater que cette proposition aurait perdu son caractère de globalité. Comment alors le tribunal peut-il choisir entre deux offres finalement tronquées? Comment peut-il alors choisir l'offre « la plus raisonnable » comme il est indiqué à la clause 2.08 de la lettre d'entente, sans dénaturer quelque peu à tout le moins, la proposition finale qu'il retiendrait?

Cela peut-il avoir pour effet, comme le soutient l'employeur, de rendre nulle toute la proposition finale d'où est issue la partie de proposition nulle ou illégale? Dans l'affirmative, le tribunal d'arbitrage a déjà constaté que les deux propositions finales seraient illégales ou nulles; comment alors le tribunal d'arbitrage peut-il exercer sa juridiction, qui consiste à choisir l'une ou l'autre des offres finales? Le tribunal d'arbitrage devrait-il alors décider de ramener les parties dans l'état où elles étaient avant que ne soit amorcé le processus d'arbitrage de leur différend?

Si les parties ont concouru à un mécanisme d'arbitrage d'offres finales, c'est qu'elles entendaient bien se soumettre réciproquement à des offres qui pouvaient revêtir plusieurs volets et qui, parce que globales et finales, pouvaient sérieusement être considérées par l'une et l'autre.

La juridiction du tribunal d'arbitrage consiste dans le choix de l'une ou de l'autre offre finale, sans possibilité de la modifier (2.10) en tenant compte de ce qui prévaut dans le même secteur industriel et dans l'entreprise (2.09), et en considérant celle qui lui apparaît alors la plus raisonnable (2.08).

Or, dès l'instant où l'une des propositions inclut des volets qui sont nuls ou illégaux, cette proposition

dite finale perd toutes ses caractéristiques puisqu'elle était globale à l'origine. En soustraire un ou plusieurs membres lui fait perdre son caractère de relative homogénéité. Puisqu'il faut sélectionner une offre finale qui aurait alors perdu son homogénéité, celle-ci doit être écartée.

Dans le présent cas, les deux offres finales sont viciées en raison du caractère nul ou illégal de certaines de leurs composantes. Elles doivent donc toutes deux être écartées.

Mais qu'arrive-t-il alors?

Les parties ont déterminé un mécanisme d'échange réciproque d'offres globales et finales dans un certain laps de temps et selon des modalités précises. Les parties ont également voulu que, faute d'accord, un tribunal d'arbitrage détermine laquelle des deux propositions serait retenue et serait appliquée.

L'intention manifeste des parties est donc de modifier les conditions monétaires de la convention collective pour la période 1998-2001, et il est du devoir du tribunal d'arbitrage d'y donner suite. Décliner juridiction en effet aurait pour conséquence de laisser inchangée une situation que les parties s'étaient engagées à changer.

La solution la plus appropriée dans les circonstances consiste à replacer les parties dans l'état où elles étaient au moment où le processus de renégociation des clauses monétaires a été enclenché, soit le 8 juin 1998.[FN17]

En toute déférence, le soussigné ne partage pas ce point de vue en raison des considérations qui suivent.

D'abord, il est certainement d'intérêt de rappeler qu'au moment de la confection de leurs meilleures offres finales les parties étaient parfaitement au fait des ententes tripartites et des restrictions qu'elles signifiaient de par les « droits acquis » qu'elles confirmaient. Malgré cette connaissance qu'elles avaient notamment de la clause de non-renégociation qui y apparaît, elles ont délibérément choisi de revenir sur des sujets qui y sont traités, dont deux qui ont été au coeur des préoccupations des intéressés depuis 1982, pour l'un (cf. transfert ou mutation volontaire), et depuis 1987, pour l'autre (cf. compétence syndicale et travail traditionnel). Si elles étaient conscientes des enjeux qui étaient en cause, on peut certainement en dire autant des risques qu'elles prenaient.

Cela étant établi, il appert que la finalité de cette obligation qu'a l'arbitre de retenir ou de rejeter les meilleures offres finales des parties dans leur totalité est de l'empêcher de les remodeler à sa façon en puisant, par exemple, dans les unes et dans les autres les éléments qu'il considérerait plus intéressants pour en faire un ensemble différent des offres originales. C'est ainsi, selon l'arbitre, qu'il faut concevoir cette contrainte et qu'il faut comprendre l'interdiction qu'elle porte de ne pas modifier les meilleures offres finales présentées.

Qu'advierait-il s'il lui semblait qu'une composante quelconque desdites offres était invalide? L'illégalité d'une disposition emportant son existence, on devrait considérer qu'elle ne fait plus partie de la globalité des offres en question. Bien plus, on devrait se conduire comme si elle en n'avait jamais fait partie, si bien qu'une déclaration d'invalidité ne serait pas de nature à affecter le caractère de totalité des meilleures offres finales sous analyse.

Dans l'esprit de l'arbitre, l'idée d'exiger que les meilleures offres finales soient traitées et demeurent dans leur totalité ou dans leur globalité porte une préoccupation qui s'intéresse à leur contenu et qui fait a priori

abstraction des éléments illégaux qu'elles peuvent présenter. La totalité des offres correspond à l'ensemble de leurs composantes que l'arbitre peut examiner dans le cadre de l'appréciation qu'il doit compléter, ce qui exclut d'emblée celles qui ne seraient pas sujettes à cette évaluation parce qu'irrecevables en raison d'une inconformité juridique quelconque. S'il changeait la teneur de certaines de leurs composantes pour y substituer un contenu qu'il trouverait plus acceptable dans les circonstances, l'arbitre modifierait indûment les meilleures offres finales visées. Il en serait néanmoins tout autrement s'il les considérait invalides et qu'il les ignorait, le fait de ne leur reconnaître aucune existence ne constituant pas un changement ni un retrait.

D'une façon plus globale, l'objectif de cette démarche qui comporte un temps d'échange des meilleures offres finales et un temps d'arbitrage au cas de mésentente est d'arriver à faire en sorte que les parties disposent d'une convention collective viable le plus tôt possible après avoir constaté l'impossibilité d'en conclure une par la voie de la négociation. Écarter des offres en totalité à cause de l'irrégularité d'une de ses composantes et recevoir par défaut celles de l'autre partie sans égard à leur contenu ferait de toute évidence dévier le mécanisme particulier dont les parties, y incluant les Requérants, ont voulu se doter. Favoriser l'annulation des meilleures offres finales des parties aussitôt qu'on y découvrirait une illégalité quelconque donnerait à ces dernières un moyen de retarder inconvenablement le processus au point de le rendre à toutes fins utiles inefficace. D'où l'intérêt et l'avantage de considérer que l'obligation qui est faite à l'arbitre de retenir et de rejeter les meilleures offres finales des parties vise l'appréciation qu'il doit en faire quant à leur valeur, et non quant à leur validité. Est-il besoin de rappeler une autre fois que cette façon de concevoir les choses s'avère d'autant plus justifiée, dans le contexte, que les parties étaient au courant, quand elles ont élaboré certaines dispositions de leurs propositions respectives, qu'elles étaient à tout le moins à la limite de la conformité avec les ententes tripartites de 1982 et de 1987.

Pour ce qui est plus précisément des meilleures offres finales de l'Employeur, l'arbitre se sent encore plus à l'aise de conclure dans ce sens qu'elles comportent une disposition qui l'autorise à juger une partie de ses offres « irrecevable ou illégale » et à la tenir comme étant « non écrite et non avenue sans affecter les autres dispositions des présentes meilleures offres finales ». L'arbitre François Hamelin a dit ceci d'une semblable disposition :

Il résulte de ce qui précède que, advenant que l'une de ces conditions de travail doive être annulée ou soit invalidée en raison d'une incompatibilité avec une loi, c'est cette condition, et elle seule, qui devrait être annulée, et non l'entente en entier.

Sur le sujet, l'article 64 du Code du travail est formel lorsqu'il stipule qu'une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses. Par cette disposition, le législateur a reconnu la nature juridique particulière d'une convention collective et écarté la doctrine civiliste de nullité en matière contractuelle.

Même si la chose n'était pas nécessaire, les parties ont également convenu d'une disposition similaire à l'article 64 du code, lorsqu'elles ont édicté au paragraphe 23.26 de la convention collective que, si une clause contrevenait à une loi, seule cette clause devrait être annulée, « sans affecter les autres dispositions de la présente convention ». Cette disposition de la convention s'applique évidemment à toutes les ententes et annexes intégrées à la convention collective puisque, par définition, elles en font partie intégrante.

Malgré cela, les parties ont voulu marquer avec insistance leur commune volonté sur le sujet en



prévoyant, ex abundantia cautela, une autre clause similaire au paragraphe 23.26, et ce, à l'intérieur même de l'entente. Le paragraphe 8.03 de ladite entente stipule en effet que « l'invalidité d'une disposition de la présente entente n'aura pas pour effet d'invalider ses autres dispositions ». De l'avis du Tribunal, il était impossible au législateur et aux parties de s'exprimer plus clairement sur le sujet, et le Tribunal doit donner plein effet à ces dispositions.[FN18]

S'agissant donc d'un libellé qui n'a rien d'illégal en soi dans le cadre d'une convention collective, l'arbitre ne peut qu'y voir un acquiescement implicite de l'Employeur à toute analyse qu'il a précédemment faite, étant par ailleurs entendu que cette dernière s'y applique dans toutes ses dimensions pertinentes, notamment pour ce qu'il en est de la discussion relative à la notion de totalité ou de globalité.[FN19]

60 Ensuite, l'arbitre procède au fond pour examiner les meilleures offres finales des parties aux fins de déterminer s'il s'y trouve des éléments qui contreviennent aux ententes tripartites de 1982 et 1987. À cet égard, l'arbitre arrive à la conclusion que les deux meilleures offres finales contiennent des dispositions ou des éléments qui contreviennent aux ententes tripartites de 1982 et 1987, dispositions qu'il considère comme non écrites.

61 Enfin, l'arbitre se prononce sur le mérite des deux offres finales tout en ignorant les dispositions contraires aux ententes tripartites 1982 et 1987 et arrive à la conclusion de retenir les meilleures offres finales de l'employeur *sans ses dispositions réputées non écrites (j'ai souligné)*.

#### *V- Les moyens d'annulation*

62 Le syndicat s'en remet à la sentence arbitrale et en demande l'homologation.

63 L'employeur et les 11 typographes en demandent l'annulation, reprenant substantiellement les mêmes moyens soulevés devant l'arbitre, et invoquent les dispositions des alinéas 4 et 5 de l'article 950 C.p.c. qui stipule :

950. Une partie contre qui la sentence arbitrale est invoquée peut s'opposer à la reconnaissance et à l'exécution en établissant :

1° [...]

2° [...]

3° [...]

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;

5° que le mode de nomination des arbitres ou la procédure arbitrale n'a pas été conforme à la convention des parties ou, à défaut de convention, à la loi du lieu où l'arbitrage s'est tenu;

#### *1. Les 11 salariés*

64 Les 11 salariés soutiennent principalement que l'arbitre, après avoir constaté que l'employeur par ses meilleures offres finales modifiait les ententes tripartites de 1982 et 1987, n'avait pas le pouvoir ou la compétence de soustraire ou de retrancher de ces meilleures offres finales les dispositions qu'il jugeait illégales. Il n'avait pas

d'autre choix, aux termes de la clause XI de l'entente tripartite de 1987, que de rejeter purement et simplement la totalité des meilleures offres patronales. Il s'agit là d'un excès flagrant de juridiction.

65 Subsidiairement, les 11 salariés soumettent que dans l'hypothèse où l'arbitre avait compétence pour considérer non écrites les dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, il n'en reste pas moins que les meilleures offres finales de l'employeur telles qu'acceptées par l'arbitre sont irrecevables et illégales puisque dans leur ensemble elles dénaturent les ententes tripartites de 1982 et 1987 et réduisent à néant la sécurité d'emploi conférée aux 11 salariés.

66 En conséquence, les 11 salariés concluent à l'annulation de la sentence arbitrale et à ce que le dossier soit retourné à l'arbitre pour qu'il assume pleine compétence dans les paramètres de sa juridiction.

## 2. L'employeur

67 L'employeur reprend les moyens d'irrecevabilité basés sur le fait que le défaut de respecter les étapes et les délais stipulés à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 est fatal à l'exercice de toute compétence par un tribunal d'arbitrage de différends.

68 Subsidiairement, en premier lieu, l'employeur soutient que si les 11 salariés ont raison de prétendre que l'arbitre, après avoir constaté que les dispositions contenues dans ses meilleures offres finales étaient contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, n'avait d'autre choix que de rejeter dans leur totalité ses meilleures offres finales; dès lors, il faudrait conclure également que l'arbitre Ménard, après avoir disposé que les meilleures offres finales du syndicat comportaient elles aussi des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et de 1987, devait nécessairement rejeter dans leur totalité celles du syndicat et ainsi après avoir rejeté les deux meilleures offres finales soumises par les parties, se déclarer sans compétence pour trancher le différend.

69 Subsidiairement, en second lieu, pour justifier sa demande de la nullité de la partie de la sentence qui supprime des éléments de ses meilleures offres finales, l'employeur soumet que ses meilleures offres finales portaient seulement sur la prochaine convention collective de travail et qu'elles ne touchaient aucunement les ententes tripartites de 1982 et 1987.

70 Selon l'employeur, l'arbitre Ménard n'avait mandat que d'accepter dans leur totalité ses meilleures offres finales et qu'il a ainsi excédé sa juridiction en y supprimant des conditions de travail parfaitement valables pendant la durée d'une convention collective.

71 Ainsi, l'employeur semble, à première vue, reconnaître que les articles 4, 5, 7, 8 et une partie de l'article 9 de ses meilleures offres finales seraient contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987.

72 Cependant, l'employeur plaide que l'arbitre a eu tort de conclure « *qu'il est lié par ces ententes et qu'il doit en conséquence en assurer le respect* ».

73 En effet, selon l'employeur, les meilleures offres finales ne visaient que la convention collective de travail alors qu'il est fondamental de distinguer entre la convention collective elle-même et les ententes tripartites signées avec chacun des salariés individuellement. Ainsi, ce sont uniquement les ententes civiles qui confèrent des droits acquis aux salariés de l'unité de négociation, et ce, pendant les périodes de temps où il n'y a aucune convention collective de travail en vigueur.

74 L'employeur cite à l'appui de cette proposition la partie suivante du jugement de la Cour d'appel :

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.[FN20]

75 Il s'agit bien, selon l'employeur, de deux régimes distincts se succédant dans le temps, celui de la convention collective d'une part et celui des ententes tripartites, d'autre part.

76 En définitive, il ne saurait ainsi y avoir atteinte aux droits acquis des 11 salariés dans les meilleures offres finales de l'employeur puisque ces droits acquis n'entrent en vigueur que lorsque la convention collective cesse ou cessera de s'appliquer.

77 De plus, l'arbitre n'aurait pas le pouvoir de faire respecter les ententes tripartites puisque les parties elles-mêmes, dans les ententes tripartites de 1982 et 1987, ont expressément prévu aux articles VII et IX et convenu d'un arbitrage spécial en cas de conflit quant à l'interprétation, l'application ou les prétendues violations desdites ententes.

78 Ainsi, conclut l'employeur, le rôle de veiller au respect des ententes tripartites de 1982 et 1987 est confié à un autre arbitre.

79 Quant à la clause de non-renégociation prévue aux ententes tripartites de 1982 et 1987, que l'arbitre a retenue pour justifier sa décision de considérer non écrites toutes les dispositions des offres finales qui seraient contraires aux ententes tripartites, l'employeur soutient que les parties y ont renoncé dans les faits alors que la jurisprudence établit que ce genre de clause constituerait tout au plus un voeu pieux.

80 Enfin, l'arbitre Ménard erre gravement en concluant qu'il n'a pas, à titre d'arbitre des meilleures offres finales, les mêmes pouvoirs et droits que les parties ont elles-mêmes dans le cadre d'une négociation; ayant conclu que les parties pouvaient elles-mêmes, à travers les négociations, modifier les ententes tripartites de 1982 et 1987, il s'ensuit nécessairement que l'arbitre des meilleures offres finales dispose de la même faculté.

81 L'employeur ajoute que la clause de non-renégociation vise les discussions et propos échangés entre les parties elles-mêmes à la table de négociation et n'empêchent certainement pas l'une des parties d'aborder l'un des sujets à l'intérieur des meilleures offres finales qui doivent être soumises à un arbitre du différend pour adjudication.

82 Sur ces considérations subsidiaires, l'employeur demande simplement d'annuler la partie de la sentence arbitrale qui supprime comme non écrits certains éléments des meilleures offres finales alors que dans ses conclusions principales, il demande l'annulation de la sentence arbitrale au motif que l'arbitre n'avait le pouvoir que de rejeter dans leur totalité les meilleures offres finales d'une partie pour retenir dans leur totalité celles de l'autre partie.

#### *VI- Analyse*

83 Il s'agit d'une sentence d'un arbitre purement consensuelle. Le tribunal, saisi d'une demande d'annulation, 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 pour les motifs prévus à l'article 946.4 C.p.c..

84 Dans le jugement de la Cour d'appel, madame la juge Rousseau-Houle énonce ainsi les paramètres qui

doivent nous servir dans la présente cause pour examiner les allégations de l'employeur et des 11 salariés quant aux erreurs commises par l'arbitre[FN21]:

Dans *Navigation Sonamar inc. c. Steamships Ltd*[FN22], 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*[FN23] 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.*[FN24], 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 des questions d'ordre public y compris les règles de justice naturelle doivent pouvoir être invoquées[FN25]

85 Pour disposer des moyens de nullité soulevés par les 11 salariés et l'employeur, le Tribunal doit donc déterminer si la procédure arbitrale a été respectée (article 946.4.5° C.p.c.) et si la sentence contient des décisions qui dépassent les termes de la convention d'arbitrage (article 946.4.4° C.p.c.).

86 Ainsi dans le présent cas, les questions de déterminer si la procédure arbitrale a été respectée et de savoir si les termes de la convention d'arbitrage justifiaient l'arbitre de se considérer lié par le jugement de la Cour d'appel concernant la nature des ententes tripartites de 1982 et 1987 sont des questions constitutives de juridiction auxquelles il faudra appliquer le test de la décision correcte.

87 De plus, la question de savoir si l'arbitre pouvait ignorer les clauses dérogatoires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 au lieu de rejeter dans leur totalité les meilleures offres finales qui les contenaient se rattache aux termes mêmes de la convention d'arbitrage (dépassement) et constitue donc une question juridictionnelle à laquelle il faudra appliquer le test de la décision correcte.

88 Cependant, la question de savoir si effectivement les meilleures offres finales contiennent des clauses dérogatoires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 et l'examen de cette question se rattachent au fond du différend, soit le choix d'une des deux meilleures offres finales et, dans ce cas, il faudra appliquer le test de la décision manifestement déraisonnable pour, en définitive, déterminer si l'arbitre dépasse les termes de l'article XI, soit la clause d'arbitrage.

#### *1. Respect de la procédure arbitrale*

89 L'employeur a soutenu, tant devant l'arbitre qu'en Cour supérieure, que l'arbitre n'avait pas compétence puisque les étapes et les délais stipulés à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 n'avaient pas et ne pouvaient plus être respectés.

90 Bien que l'arbitre tiennne sa compétence des ententes tripartites de 1982 et 1987, il faut reconnaître, comme l'a fait l'arbitre, « que l'occasion d'intervenir en l'espèce ne lui provient pas, à l'origine, d'un constat de mécontentement posé par les parties, tel que le suggère l'article XI des ententes en question, mais plutôt d'un constat de violation des ententes de 1982 et de 1987 prononcé par l'arbitre Sylvestre d'abord, et par la Cour d'appel ensuite. »[FN26]

91 Il est indéniable que la nomination de l'arbitre découle principalement du fait que la Cour d'appel a ordonné à l'employeur de se soumettre à l'échange des meilleures offres finales alors que techniquement les délais prévus à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 étaient déjà expirés.

92 C'est avec raison que l'arbitre constate que la Cour d'appel n'a pas ordonné la reprise du processus d'échange des meilleures offres finales sur la base de la demande syndicale du 30 avril 1996.

93 À la vérité, la Cour d'appel a clairement favorisé une poursuite du processus enclenché par cette demande syndicale en ordonnant à l'employeur de soumettre ses meilleures offres finales dans un nouveau délai de trente jours qui n'a rien à voir avec celui prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987. Ce faisant, il apparaît incontestable, comme le souligne l'arbitre, que la Cour d'appel, en imposant un nouveau délai, a voulu « *replacer les choses de manière à ce que le soussigné puisse exercer effectivement sa compétence en fonction uniquement à la consigne qu'elle a donnée à l'Employeur...* »[FN27]

94 En effet, comment concevoir que la Cour d'appel en décrétant que les parties étaient liées par l'article XI de l'entente tripartite de 1987 ne se serait bornée qu'à ordonner à l'employeur de soumettre ses meilleures offres finales dans un nouveau délai tout en privant les parties du recours à l'arbitrage prévu par le même article au cas de mésentente.

95 En imposant à l'employeur un nouveau délai pour soumettre ses meilleures offres patronales, la Cour d'appel entendait ainsi que tout le processus prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 soit repris dans un nouveau délai, ce qui incluait nécessairement la nomination d'un arbitre pour le cas où les parties ne s'entendraient pas suite au dépôt de leurs meilleures offres finales.

96 Par conséquent, le Tribunal estime que l'arbitre a rendu une décision correcte en rejetant le moyen relatif à sa compétence formulé par l'employeur; autrement l'arbitre, à toutes fins pratiques, rendait inexécutoire l'ordonnance rendue par la Cour d'appel en refusant d'exercer sa compétence.

## *2. Nature, étendue et limite de la compétence de l'arbitre établie à l'article XI de l'entente tripartite de 1987*

97 L'arbitre, comme il l'a exposé correctement, tire indiscutablement sa compétence de l'entente tripartite de 1987 et plus spécialement de l'article XI qui est la convention d'arbitrage. Ce mandat est fort différent de celui dont dispose un arbitre nommé en vertu des dispositions de la section I du chapitre 4 du Code du travail.

98 De plus, l'arbitre a raison de constater que l'occasion d'intervenir en l'espèce lui provient beaucoup plus « *d'un constat de violation des ententes de 1982 et de 1987 prononcé par l'arbitre Sylvestre d'abord, et par la Cour d'appel ensuite* » plutôt que d'une simple mésentente, tel que prévu à l'article XI.

99 Ainsi, l'arbitre ne pouvait ignorer que la Cour d'appel avait statué que les ententes de 1982 et 1987 créent des droits acquis collectivement qui doivent survivre à l'expiration de la convention collective et que ces ententes sont des contrats qui n'existent que par la volonté de leurs signataires même si leur intégration à la convention collective a pu étendre des effets à un salarié qui ne les aurait pas signées et qu'enfin, ces ententes ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le consentement des salariés, vu la clause de non-renégociation.

100 Par conséquent, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre avait compétence pour discuter et apprécier la valeur et la validité des meilleures offres finales des parties et, de plus, étant lié par le jugement de la Cour d'appel, il devait exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987.

101 L'arbitre, suite au jugement de la Cour d'appel qui a reconnu que la clause de non-renégociation prévue aux ententes tripartites de 1982 et 1987 avait pour effet d'empêcher toutes modifications en l'absence de con-

sentement de toutes les parties, ne pouvait ainsi permettre que soit incluse dans la convention collective une disposition qui serait contraire aux droits acquis que les ententes civiles confèrent aux salariés.

102 Il n'avait certes pas compétence pour rendre exécutoire une convention collective qui contiendrait des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, en l'absence de consentement de toutes les parties; au contraire, l'arbitre devait assurer le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987.

103 Par conséquent, l'arbitre a rendu une décision correcte en décidant qu'il devait exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987 étant lié par le jugement de la Cour d'appel qui avait déterminé la nature, la portée et les effets des ententes tripartites de 1982 et 1987 en relation avec les conventions collectives.

104 En outre, l'arbitre arrive à cette même conclusion en interprétant les termes de la clause XI. Ainsi, l'arbitre a rendu une décision correcte en interprétant le terme « *mérite* » utilisé à l'article XI dans l'énoncé suivant : « ... *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* »[FN28] pour conclure « *Ainsi utilisé, le terme "mérite" prend un sens plus large pour signifier la qualité ou le bien-fondé des dernières offres finales des parties, ce qui inclut aussi bien leur validité que leur valeur intrinsèque...* »[FN29]

105 En interprétant ainsi cette clause qui constitue la convention d'arbitrage, l'arbitre n'en outrepassait pas les termes.

106 Par conséquent, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre, en interprétant les termes de l'article XI de l'entente tripartite de 1987 et ceux du jugement de la Cour d'appel, a correctement conclu qu'il devait non seulement exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987 mais en plus discuter et apprécier la valeur et la validité des meilleures offres finales des parties pour lui permettre de décider laquelle des deux offres finales il devait retenir.

107 Les décisions de l'arbitre pour disposer des moyens préliminaires soumis par les parties ne dépassaient aucunement les termes de la clause d'arbitrage.

108 Cela nous amène à discuter des moyens subsidiaires soulevés par l'employeur devant la Cour supérieure pour justifier sa demande d'annulation partielle de la sentence arbitrale.

109 L'employeur soutient, après avoir fait la distinction entre la convention collective elle-même et les ententes civiles tripartites de 1982 et 1987, qu'il ne pouvait y avoir atteinte aux droits acquis des 11 salariés dans ses meilleures offres finales puisque ces droits acquis n'entrent en vigueur que lorsque la convention collective cesse de s'appliquer.

110 En définitive, il n'y a pas atteinte aux droits acquis des 11 salariés dans les meilleures offres finales de l'employeur puisque ces droits acquis n'entrent en vigueur que lorsque la convention collective cesse de s'appliquer.

111 De plus, l'employeur soutient que l'arbitre, comme les parties elles-mêmes, pouvait incorporer dans la convention collective des changements quant aux ententes tripartites de 1982 et 1987 puisque ces changements cesseront à l'expiration de celle-ci.

- 112 L'employeur se méprend sur la nature et les effets de la clause de non-renégociation. Celle-ci n'est pas qu'un voeu pieux.
- 113 Le Tribunal, se basant sur les enseignements de la Cour d'appel dans la cause précitée, doit constater que par cette clause, les parties, dans le but d'assurer la pérennité des garanties des 11 salariés, se sont engagées à ne pas tenter d'introduire ni de négocier les sujets des ententes qu'elles entendaient maintenir en vigueur jusqu'à ce que le dernier des salariés visés ait atteint l'âge de 65 ans.
- 114 Ainsi, cette clause lie non seulement les parties mais en plus constitue pour chacune d'elle une garantie qu'aucun changement ne pourra intervenir en l'absence de consentement unanime.
- 115 À cet égard, l'employeur ne peut correctement soutenir que les effets successifs de la mise en force des ententes tripartites de 1982 et 1987 et des conventions collectives permettraient d'introduire dans une convention collective des modifications aux ententes tripartites de 1982 et 1987 qui n'auraient pas reçu l'accord de toutes les parties; l'employeur ne peut non plus soumettre que l'arbitre pouvait tenir compte des modifications aux ententes tripartites de 1982 et 1987 convenues à la dernière convention collective suite à la sentence arbitrale de l'arbitre Leboeuf puisqu'à l'expiration de la convention collective les ententes tripartites de 1982 et 1987 redevenaient en vigueur alors que l'effet de la sentence et de la convention collective qui y avait donné lieu était expiré.
- 116 De plus, l'employeur ne peut soutenir correctement que l'effet successif des conventions collectives et des ententes tripartites de 1982 et 1987 lui permet pour les fins de la convention collective seulement d'y inclure des modifications aux ententes; il omet de considérer la clause de non-renégociation et l'absence de consentement de toutes les parties.
- 117 À cet effet, l'employeur a tort de prétendre que l'arbitre a plus de pouvoir que les parties elles-mêmes puisque ce sont elles seules qui peuvent convenir d'inclure dans une convention collective des changements ou modifications qu'elles s'étaient engagées à ne pas renégocier.
- 118 La sentence rendue le 18 août 1994 par l'arbitre Leboeuf qui contenait des dérogations aux ententes tripartites de 1982 et 1987 ne liait aucunement l'arbitre Ménard non plus que la convention collective qui en a résulté puisque les effets de cette convention collective résultant de la sentence Leboeuf étaient expirés alors que tous les effets civils des ententes reprenaient leur plein effet, selon les termes mêmes du jugement de la Cour d'appel.
- 119 L'employeur a ainsi tort de prétendre que l'arbitre Ménard, en refusant d'inclure dans la convention collective les dispositions que l'arbitre Leboeuf avait jugé à propos d'inclure dans la convention collective 1993-1996, procéderait ni plus ni moins à annuler cette sentence qui aujourd'hui n'a plus aucun effet.
- 120 La sentence arbitrale de l'arbitre Leboeuf a cessé de créer des droits à l'encontre des ententes tripartites de 1982 et 1987, lesquelles ont repris leur plein effet à l'expiration de la convention collective 1993-1996.
- 121 D'ailleurs, à cet égard, la Cour d'appel a bien reconnu que la sentence Leboeuf contenait des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 alors que les 11 salariés n'y avaient pas consenti mais qu'elle était obligée de les reconnaître valides jusqu'à l'expiration de la convention collective puisque selon la Cour d'appel : « 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. »[FN30]
- 122 À la vérité, l'arbitre Ménard a bien constaté que les meilleures offres finales de l'employeur tendent à re-

produire la convention collective 1993-1996 qui a été imposée par l'arbitre Leboeuf en août 1994 et qui avait finalement fait l'objet d'un accord signé par les parties le 14 octobre 1994.

123 Cependant, et le Tribunal se répète, la convention collective 1993-1996 est expirée et les ententes tripartites de 1982 et 1987 ont repris tous leurs droits et plein effet au moment même où l'arbitre rend sa décision dans le présent cas.

124 Enfin, toujours à titre subsidiaire, l'employeur soumet que les parties n'ont pas confié à l'arbitre des meilleures offres finales le mandat de veiller au respect des ententes tripartites de 1982 et de 1987, celles-ci contenant chacune respectivement aux articles VII et IX des dispositions prévoyant un arbitrage spécial en cas de conflit quant à « l'interprétation, l'application ou prétendue violation » desdites ententes. Ces dispositions n'ont pas pour effet de réduire la compétence de l'arbitre, qui, selon les termes de l'article XI de l'entente tripartite de 1987 doit disposer du mérite (validité et valeur) des meilleures offres.

125 Autrement, l'interprétation de l'entente tripartite de 1987 pourrait provoquer une situation redondante qu'il faut éviter : l'arbitre nommé en vertu de l'article XI de l'entente tripartite de 1987 pourrait inclure dans la convention collective des dispositions nettement contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, obligeant alors les parties à recourir à l'arbitrage prévu aux articles VII et IX des ententes tripartites de 1982 et 1987 pour s'assurer du respect des ententes tripartites et faire constater alors par l'arbitre nommé en vertu des articles VII et IX que l'arbitre nommé en vertu de l'article XI a inclus dans la convention collective des clauses qui ne peuvent être exécutoires parce que contraires aux ententes tripartites.

126 Sur les moyens préliminaires et subsidiaires, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre a rendu des décisions correctes qui ne dépassent pas les termes de l'article XI de l'entente de 1987 en concluant qu'il avait compétence pour apprécier les meilleures offres finales des parties tant « dans leurs aspects de contenu aussi bien que de validité » selon les termes mêmes qu'il a utilisés et qu'il devait exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987.

127 Après avoir ainsi disposé des moyens préliminaires touchant sa compétence, l'arbitre, sur le fond, est arrivé à la conclusion que tant les meilleures offres finales de l'employeur que celles du syndicat contenaient des dispositions non conformes aux ententes tripartites de 1982 et 1987. La décision à ce sujet ne peut faire l'objet d'examen par le Tribunal puisque selon les termes de l'article 946.2 C.p.c., le Tribunal ne peut examiner le fond du différend.

128 De plus, les 11 salariés n'ont pas établi que l'arbitre aurait commis une erreur manifestement déraisonnable en ne concluant pas que les meilleures offres finales de l'employeur telles que retenues et acceptées seraient encore irrecevables puisqu'elles réduiraient à néant la sécurité d'emploi garantie par les ententes tripartites de 1982 et 1987. L'arbitre n'a commis aucune erreur quand, sur le fond, il a décidé, somme toute, que les meilleures offres finales de l'employeur ne contrevenaient plus aux termes des ententes tripartites de 1982 et 1987, une fois mises de côté les clauses qu'il avait jugé contraires à ces ententes.

129 Finalement, l'arbitre devait décider, ce qui se situe au coeur du présent litige, si, après avoir constaté qu'une des meilleures offres finales contenait des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, il devait la rejeter dans sa totalité ou s'il pouvait la retenir tout en retranchant ou en considérant non écrites les dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987.

130 À cet égard, les 11 salariés soutiennent qu'une fois convaincu des intentions réelles de l'employeur, à sa-



voir modifier les ententes tripartites de 1982 et 1987, l'arbitre Ménard n'avait pas d'autre choix que de rejeter purement et simplement la totalité des meilleures offres finales patronales.

131 Pour sa part, l'employeur plaide que l'arbitre, après avoir constaté que les deux meilleures offres finales des parties contenaient des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, n'avait absolument aucune raison de retenir les meilleures offres finales du syndicat plutôt que celles de l'employeur puisque les deux étaient irrémédiablement viciées. En conséquence, conclut l'employeur, l'arbitre aurait dû simplement rejeter les deux meilleures offres finales et fermer son dossier, faute de compétence.

132 Comme on l'a vu, la convention d'arbitrage contenue à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 stipule que l'arbitre doit « retenir dans sa totalité l'une des meilleures offres finales et rejeter l'autre dans sa totalité. »

133 C'est avec raison que l'arbitre souligne que la finalité de cette obligation de retenir dans sa totalité une offre et de rejeter l'autre dans sa totalité est d'empêcher qu'il puisse les remodeler à sa façon en puisant ou retouchant dans les unes et dans les autres des éléments pour en faire un ensemble différent des offres originales.

134 L'arbitre a également raison de mentionner que les parties étaient parfaitement conscientes des droits acquis conférés par les ententes tripartites de 1982 et 1987 et de la clause de non-renégociation y contenue et qu'elles ont ainsi choisi délibérément de revenir dans leurs meilleures offres finales sur des sujets qui sont traités dans les ententes tripartites de 1982 et 1987.

135 Le Tribunal ajouterait que les parties étaient également conscientes qu'elles proposaient des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 alors qu'il n'y avait eu aucune entente ni consentement de toutes les parties aux ententes.

136 Dans ces circonstances, l'arbitre a eu raison de constater, en définitive, que le fait de devoir simplement annuler les meilleures offres finales des parties aussitôt qu'on y découvrirait une illégalité « donnerait à ces dernières un moyen de retarder inconvenablement le processus au point de le rendre à toutes fins utiles inefficace. »[FN31]

137 Pour ainsi accomplir son mandat de mettre à la disposition des parties une convention collective viable, l'arbitre a considéré que puisqu'il avait compétence pour déterminer la légalité des offres, il devait plutôt considérer comme ne faisant plus partie de la totalité des offres toute disposition qui est invalide, comme si elle n'en avait jamais fait partie.

138 Ainsi, pour l'arbitre « La totalité des offres correspond à l'ensemble de leurs composantes que l'arbitre peut examiner dans le cadre de l'appréciation qu'il doit compléter, ce qui exclut d'emblée celles qui ne seraient pas sujettes à cette évaluation parce qu'irrecevables en raison d'une inconformité juridique quelconque. » [FN32]

139 À cet égard, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre n'a commis aucune erreur simple, déraisonnable ou manifestement déraisonnable lorsqu'il a conclu correctement que :

S'il changeait la teneur de certaines de leurs composantes pour y substituer un contenu qu'il trouverait plus acceptable dans les circonstances, l'arbitre modifierait indûment les meilleures offres finales visées. Il en serait néanmoins tout autrement s'il les considérait invalides et qu'il les ignorait, le fait de ne leur reconnaître aucune existence ne constituant pas un changement ni un retrait.[FN33]

140 De plus, l'arbitre a constaté que les meilleures offres finales de l'employeur contiennent justement une clause « qui l'autorise à juger une partie de ces offres "irrecevable ou illégale" et à la tenir comme étant "non écrite et non avenue sans affecter les autres dispositions des présentes meilleures offres finales". »[FN34]

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

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

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

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

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

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

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

148 Dans ces circonstances, le Tribunal ne croit pas justifié de décréter que son présent jugement sera exécutoire nonobstant appel.

*PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :*

149 *ACCUEILLE* la requête en homologation; et

150 *HOMOLOGUE* la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard en date du 5 juin 2001;

151 *REJETTE* les requêtes en annulation de la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard;

152 *Le tout avec dépens.*

Solicitors of record:

*Fasken, Martineau, DuMoulin*, Procureurs de The Montreal Gazette Group.

*Melançon, Marceau, Grenier*, Procureurs de La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

*Monty, Coulombe*, Procureurs des 11 salariés.

FN1 C.A.Montréal, 500-09-007384-985, les honorables Rousseau-Houle, Chamberland et Forget.

FN2 Précité, note 1, p. 23.

FN3 Id., p. 24.

FN4 *The Gazette c. Parent*, [1987] R.J.Q. 1347 (C.S.).

FN5 Précité, note 1, p. 38.

FN6 Id., p. 39.

FN7 Sentence arbitrale, 5 juin 2001, Me Jean-Guy Ménard, p. 98.

FN8 Id., p. 49.

FN9 Id., p. 66.

FN10 Id., p. 66.

FN11 Précité, note 1, pp. 34, 35, 38.

FN12 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (S.C.E.P.) et *The Gazette*, une Division de Southam Inc., arbitre : Me André Sylvestre, 5 février 1998, p. 109.

FN13 Id., p. 108.

FN14 Précitée, note 7, p. 71.

FN15 Id., p. 77.

FN16 Id., p. 78.

FN17 Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7493 et les Poudres métalliques du Québec Ltée, arbitre : Me Jean-Pierre Tremblay, 1<sup>er</sup> octobre 1998, pp. 5-7.

FN18 *Le Journal de Montréal* et Syndicat des communications graphiques, section locale 41-M, arbitre : François Hamelin, 11 février 1994, pp. 183 et 184.

FN19 Précitée, note 7, p. 78.

FN20 Précité, note 1, p. 39.

FN21 Précité, note 1, p. 27.

FN22 [1987] R.J.Q. 1347 (C.S.).

FN23 [1984] 2 R.C.S. 476.

FN24 J.E. 81-500 (C.S.).

FN25 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. 86-1394 (C.S.); *Di Stefano c. Lenscrafters inc.*, [1994] R.J.Q. 1618 (C.S.).

FN26 Précitée, note 7, p. 49.

FN27 Id., p. 50.

FN28 Extrait de l'article XI de l'entente tripartite de 1987.

FN29 Précitée, note 7, p. 66.

FN30 Précité, note 1, p. 13.

FN31 Précitée, note 7, p. 81.

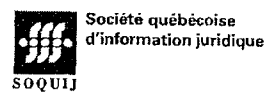
FN32 Id., p. 81.

FN33 Id., p. 81.

FN34 Id., p. 82

END OF DOCUMENT

# TAB D



AZ-50209094

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

---

N° de dépôt : 2002-2863

**THE GAZETTE**

- et -

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

**GRIEF N° TG01-145-02-01**

---

**COMPARUTIONS**

Pour l'Employeur

M<sup>e</sup> Ronald J. McRobie et  
M<sup>e</sup> Dominique Monet

Pour le Syndicat

M<sup>e</sup> Pierre Grenier

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

M<sup>e</sup> Marc Gravel, avocat, c.r.i.a.  
arbitre unique

ABBOTSFORD (Québec), 24 novembre 2003



**DÉCISION**

---

Le grief pièces G-1 et S-1 :

S-1

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

**FORMULE DE GRIEF** **No : TG01-145-02-01**

**Employeur:** *The Gazette*

**GRIEF** *collectif*

(dépt-service): *Composing Room*

**NATURE DU GRIEF:** *Non-payment of wages, contributions to the Company pension plan, group insurance premiums and any other benefits provided by the collective agreement in violation of articles 13 a), Appendix C, 18 and 19 a) and any other pertinent provision of the collective agreement.*

**RÈGLEMENT REQUIS:** *Payment of the above-mentioned benefits on behalf of all eleven members of the bargaining unit for the period of the effective date of arbitrator Jean-Guy Ménard's award for the renewal of the collective agreement (June 5, 2001) until the actual resumption of payments by the Employer on May 12, 2002, plus interest and damages.*

(s) *Don McKay*  
*Délégué syndical – comité de grief*

*Soumis à*  
*l'employeur le : June 6, 2002 »*

La réponse de l'Employeur :



G-2

« FASKEN  
MARTINEAU

June 28, 2002  
File No.: 184/109600.00023

**" BY TELECOPIER AND BY MAIL "**

Mr. Michel Duplessis  
Coordinator of arbitrations, CEP  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier (FTQ-CTC)

**Re: Syndicat canadien des communications, de l'énergie  
et du papier (FTQ-CTC), Section locale 145 -and-  
The Gazette: Grievance no. TG01-145-02-01**

Dear Mr. Duplessis:

We are the attorneys for the employer in the above-noted matter, and are responding to the letter of June 17, 2002 addressed to Mr. Jean-Pierre Tremblay, Vice-President of Human Resources by Mr. Don McKay, National Representative.

The Company is of the view that the above-captioned grievance is wholly without merit and is both inadmissible and ill-founded in fact and in law.

Without limiting the foregoing in any way, the Company notes that the "eleven members of the bargaining unit" to which the grievance refers refused to accept and implement Mr. Jean-Guy Ménard's award (which is now the source of your grievance) until after the said award was homologated by the Superior Court on May 2, 2002, despite several earlier offers of the employer to return to work.

Moreover, it was the Company which, after the said homologation decision was rendered, proposed to all parties that they renounce to their rights of appeal from the Superior Court decision, thus permitting the implementation of Me Ménard's arbitration award on the agreed date of return of May 15, 2002 (the week of May 12, 2002), rather than in 2003 or 2004 when an appeal would likely have been decided.

Therefore, the Union's (and indeed the eleven (11) employees') claim in the above-mentioned grievance is not only manifestly





- 4 -

*without legal foundation, but totally at variance with the positions taken since June 2001.*

*Under express reserve of the foregoing, and without limiting any of the Company's rights and recourses, the employer proposes to you one of the following single arbitrators: Me Marc Boisvert, Me Marc Gravel, Me Jean-Pierre Lussier.*

*Would you please advise us of the Union's position in connection with this proposal.*

*Should you agree to name one the foregoing arbitrators, we would ask that you communicate with the arbitrator in order to determine whether he accepts this mandate and to agree on a mutually acceptable date of hearing. On the other hand, should you not be in agreement, please communicate with the undersigned in order that we may discuss the designation of another arbitrator.*

*Yours truly,*

**FASKEN MARTINEAU DuMOULIN LLP**

*(s) Ronald J. McRobie*

*RJM/as*

*c.c. Mr. Jean-Pierre Tremblay »*

Au début de l'audition, le procureur syndical a posé la question à laquelle le soussigné doit répondre dans les termes suivants. Audition du 3 juillet 2003 : notes sténographiques, page 10, ligne 6 et suivantes :

M<sup>e</sup> Grenier :

*« Donc, vous, vous êtes saisi uniquement du litige soulevé par le grief, à savoir est-ce que, entre le 5 juin 2001 et le 12 mai 2002, les employés ont droit à leur salaire et aux bénéfices prévus à la convention collective... »*

Entre autres moyens pour faire rejeter ce grief, l'Employeur plaide qu'il est tout à fait prescrit.



Le conflit entre les parties remonte au début des années 1980 et il a été maintes fois résumé par différents tribunaux tout au cours de cette longue saga qui ne se terminera peut-être pas par la signature de la présente décision.

Le soussigné n'entend pas reprendre toutes les ententes et toutes les décisions, tant des tribunaux d'arbitrage que des tribunaux supérieurs et de la Cour d'appel, qui ont affecté les droits des parties, qu'on entende par là l'Employeur, le Syndicat ou encore les 11 salariés touchés par le grief pièces G-1 ou S-1. Ce serait allonger inutilement notre décision et faire relire aux parties des textes qu'elles connaissent amplement, puisqu'au cours de toutes ces années, elles en ont été affectées.

Une chose est certaine, c'est que le soussigné n'a pas à juger de nouveau, à reprendre l'historique du conflit entre les parties pour donner son avis quant aux étapes et aux décisions qui ont été prises à quelque niveau que ce soit et porter jugement *de novo* à ces égards.

Si elle existe, la compétence du soussigné lui viendra d'une convention collective qui nécessairement doit exister dès le 5 juin 2001, puisque c'est à cette date que le Syndicat fait démarrer sa réclamation et on sait déjà que l'arbitre ne peut pas s'éloigner de la convention collective pour juger en équité, à moins que celle-ci, si elle existe le 5 juin 2001, lui donne ce pouvoir de décider en équité.

Le soussigné n'entend pas revenir sur les considérations qui ont été longuement expliquées par, entre autres, l'honorable juge Thérèse Rousseau Houle de la Cour d'appel dans ses notes du 15 décembre 1999 ou celles de M<sup>e</sup> Claude Foisy dans sa décision arbitrale du 25 avril 1996 ou de M<sup>e</sup> André Sylvestre dans la sienne du 11 octobre 2000 (pièce S-5). Là encore, l'historique du conflit est bien connu des parties, sans qu'il soit nécessaire de risquer d'en trahir la réalité par un résumé qui serait ou trop sommaire ou qu'une ou l'autre des parties pourrait juger révisionniste. C'est pourquoi il est préférable de se placer au 5 juin 2001 et de voir quelles étaient, à ce moment-là, les situations légales des parties. Certes, ces droits ou cette situation ne sont pas de génération spontanée et peuvent avoir des racines historiques. Le soussigné ne s'y référera que s'il est absolument nécessaire de le faire pour décider du grief actuel.

Une chose est certaine, c'est que le *lock-out* décrété par l'Employeur le 3 juin 1996 n'a pas cessé le 5 juin 2001 et a perduré jusqu'au 12 mai 2002.

Le soussigné doit aussi reconnaître que sous plusieurs aspects de ce litige qui peuvent aussi en influencer l'issue, il y a chose jugée. Par exemple, il n'y a pas à revenir sur l'arrêt de la Cour d'appel dont les termes sont les suivants :



- 6 -

*« POUR TOUTS CES MOTIFS, je (le juge Rousseau Houle que nous venons de citer) propose donc D'ACCUEILLIR le pourvoi en partie, D'ORDONNER à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent arrêt, DE CASSER les deux ordonnances relatives au paiement et au remboursement du salaire et avantages perdus en raison du lock-out et DE RENVOYER le dossier à l'arbitre (Sylvestre) 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. »*

(Causes 500-09-007384-985 et 500-09-007415-987)

Il y a aussi dans ces décisions, certaines remarques qui nous rappellent l'état du droit entre les parties, sinon en général. Toujours dans les notes du juge Rousseau Houle, page 40 et suivantes :

*« 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 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. »*

Et cette remarque très importante :

*« 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. »*

Par une note immédiate et peut-être par anticipation, dans sa plaidoirie, le procureur patronal fait grand cas du fait que le juge Rousseau Houle emploie les mots « *par un tiers* » en toute connaissance de cause pour bien différencier cette occurrence de celle où elle aurait écrit « *par un arbitre* ». Le soussigné est incapable de souscrire à une telle nuance, l'arbitre étant toujours un tiers qui a les pouvoirs de décider comme la Loi lui demande de faire ou selon ce que les parties ont décidé qu'il le pouvait. Un arbitre est donc toujours un « *tiers* ». Il n'y a pas d'argument à tirer de ce côté.

La décision de M<sup>e</sup> Jean-Guy Ménard, arbitre, entre le Syndicat et les 11 plaignants requérants, ainsi que l'Employeur, en date du 5 juin 2001, dans laquelle M<sup>e</sup> Ménard, au chapitre II de ladite décision, fait une chronologie des événements qui ne mérite aucune critique, le soussigné n'hésitant pas à demander aux parties de considérer comme ici répétées les pages 3 à 36, en réalité, tout le chapitre II de cette décision dans la mesure où la preuve administrée les 3 et 8 juillet 2003 devant le soussigné mènerait à un résumé identique.

La requête en homologation de la décision de M<sup>e</sup> Ménard en vertu des articles 946 et suivants du *Code de procédure civile* de la province de Québec déposée par le Syndicat, le ou vers le 20 décembre 2001. Retenons de cette requête, les paragraphes 30, 31, 32, 33, 34 et 35 :

« 30. *L'Employeur et les salariés individuellement ont entrepris des requêtes en annulation de cette sentence arbitrale*



- 8 -

*devant cette Cour, ces requêtes étant présentables pour audition les 17 et 18 janvier prochains, et portent les numéros de Cour supérieure 500-05-067323-012 et 500-05-066703-016;*

31. *Il apparaît évident de la sentence arbitrale déposée et des requêtes en annulation que les paragraphes 1, 2, 3 et 5 ne sont pas visés par les requêtes. Dans les faits, il ressort du dossier que les parties avaient la capacité pour conclure la convention d'arbitrage, que cette convention d'arbitrage n'est pas invalide, que les parties avaient été informées de la désignation de l'arbitre puisqu'elles l'avaient choisi elles-mêmes et de la procédure arbitrale; elles ont pu faire valoir tous leurs moyens devant l'arbitre et, enfin, le mode de nomination des arbitres et le processus de l'arbitrage applicable a été respecté;*
32. *Il ne reste donc que le cas d'application du paragraphe 4° de l'article 946.4; le Syndicat estime que la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Ménard rencontre les critères énoncés au 4° paragraphe de l'article 946.4, en ce qu'il s'agit d'une sentence arbitrale qui porte sur le différend qui lui a été soumis en vertu de la clause compromissoire contenue à l'Entente de 1987;*
33. *Cette sentence arbitrale ne comporte aucune décision qui dépasse les termes mêmes de la clause d'arbitrage, au contraire, elle se situe à l'intérieur des paramètres énoncés aux ententes de 1982 et 1987 qui déterminent la compétence du Tribunal dans cette matière;*
34. *L'Employeur a imposé un lock-out depuis juin 1996; après de multiples démêlés judiciaires et, suite à une ordonnance de la Cour d'appel, une sentence arbitrale a été rendue, sentence arbitrale qui permet le retour au travail des salariés dans le respect de leurs droits;*
35. *Cette sentence arbitrale doit être homologuée de manière urgente, afin que le lock-out cesse et que les salariés retournent au travail le plus rapidement possible;*

*POUR LES MOTIFS EXPRIMÉS À LA PRÉSENTE REQUÊTE EN HOMOLOGATION, nous demandons à cette Cour de:*

***HOMOLOGUER** la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard, en date du 5 juin 2001 ;*



- 9 -

**RENDRE** toute autre ordonnance, y compris les ordonnances de sauvegarde qui seraient nécessaires en la présente affaire afin d'assurer les droits des requérants ;

**ORDONNER** l'exécution provisoire malgré l'appel ;

**LE TOUT** avec dépens contre les parties qui contesteront. »

Le 2 mai 2002, la Cour supérieure, sous la présidence de l'honorable Jean Frappier, décidait de cette requête du Syndicat. On aura remarqué dès le paragraphe numéroté [1] de ce jugement l'emploi du mot « malgré » :

« [1] Le lock-out décrété par The Gazette, l'employeur, le 3 juin 1996 perdure encore malgré le jugement de la Cour d'appel du 15 décembre 1999 ..., par lequel elle a reconnu que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, ci-après « le syndicat », et les 11 typographes encore à l'emploi de l'employeur le 3 juin 1996 (ils étaient près de 200 en 1982), avaient le droit d'exiger que l'employeur se soumette au processus d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement de la convention collective, tel que prévu à l'article XI de l'entente tripartite de 1987.

[2] La Cour d'appel a ordonné à l'employeur :

« ...de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent arrêt... »

[7] Puisque le jugement de la Cour d'appel avait statué que l'arbitre qui relève de la clause XI de l'entente tripartite de 1987 constitue un arbitre civil dans le cadre d'une clause compromissoire du Code de procédure civile, l'employeur et les 11 typographes ont formulé respectivement une requête en annulation de la sentence arbitrale selon les dispositions des articles 947 et suivants C.p.c.

[8] Suite à ces deux requêtes en annulation, le syndicat a présenté une requête en homologation de la sentence arbitrale.

[9] Il y a donc lieu de disposer de la requête en homologation en considérant les requêtes en annulation comme des moyens de défense à la demande d'homologation (article 947.1 C.p.c.) »



- 10 -

Et au chapitre I de sa décision, l'honorable Frappier fait l'historique de la situation telle qu'il la retient de la preuve faite devant lui. Ici encore, selon la preuve faite devant le soussigné, cette relation des événements correspond en tout point.

Au paragraphe [62], le juge Frappier écrit :

*« [62] Le Syndicat s'en remet à la sentence arbitrale et en demande l'homologation.*

*[63] L'employeur et les 11 typographes en demandent l'annulation, reprenant substantiellement les mêmes moyens soulevés devant l'arbitre, et invoquent les dispositions des alinéas 4 et 5 de l'article 950 C.p.c. qui stipule :*

...

*[64] Les 11 salariés soutiennent principalement que l'arbitre, après avoir constaté que l'employeur par ses meilleures offres finales modifiait les ententes tripartites de 1982 et 1987, n'avait pas le pouvoir ou la compétence de soustraire ou de retrancher de ces meilleures offres finales les dispositions qu'il jugeait illégales. Il n'avait pas d'autre choix, aux termes de la clause XI de l'entente tripartite de 1987, que de rejeter purement et simplement la totalité des meilleures offres patronales. Il s'agit là d'un excès flagrant de juridiction.*

*[65] Subsidiairement, les 11 salariés soumettent que dans l'hypothèse où l'arbitre avait compétence pour considérer non écrites les dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, il n'en reste pas moins que les meilleures offres finales de l'employeur telles qu'acceptées par l'arbitre sont irrecevables et illégales puisque dans leur ensemble elles dénaturent les ententes tripartites de 1982 et 1987 et réduisent à néant la sécurité d'emploi conférée au 11 salariés.*

*[66] En conséquence, les 11 salariés concluent à l'annulation de la sentence arbitrale et à ce que le dossier soit retourné à l'arbitre pour qu'il assume pleine compétence dans les paramètres de sa juridiction.*

*[67] L'employeur reprend les moyens d'irrecevabilité basés sur le fait que le défaut de respecter les étapes et les délais stipulés à l'article XI de l'entente tripartite de 1987 est fatal à l'exercice de toute compétence par un tribunal d'arbitrage de différends.*



[68] *Subsidiairement, en premier lieu, l'employeur soutient que si les 11 salariés ont raison de prétendre que l'arbitre, après avoir constaté que les dispositions contenues dans ses meilleures offres finales étaient contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, n'avait d'autre choix que de rejeter dans leur totalité ses meilleures offres finales; dès lors, il faudrait conclure également que l'arbitre Ménard, après avoir disposé que les meilleures offres finales du syndicat comportaient elles aussi des dispositions contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987, devait nécessairement rejeter dans leur totalité celles du syndicat et ainsi après avoir rejeté les deux meilleures offres finales soumises par les parties, se déclarer sans compétence pour trancher le différend.*

[69] *Subsidiairement, en second lieu, pour justifier sa demande de la nullité de la partie de la sentence qui supprime des éléments de ses meilleures offres finales, l'employeur soumet que ses meilleures offres finales portaient seulement sur la prochaine convention collective de travail et qu'elles ne touchaient aucunement les ententes tripartites de 1982 et 1987. »*

Et nous ajouterions « *et ainsi de suite.*

Et au chapitre VI de ses analyses, la Cour supérieure continue :

« [96] *Par conséquent, le Tribunal estime que l'arbitre a rendu une décision correcte en rejetant le moyen relatif à sa compétence formulé par l'employeur; autrement l'arbitre, à toutes fins pratiques, rendait inexécutoire l'ordonnance rendue par la Cour d'appel en refusant d'exercer sa compétence. »*

Lorsqu'il discute, à son sous-chapitre 2. intitulé « **Nature, étendue et limite de la compétence de l'arbitre établie à l'article XI de l'entente tripartite de 1987** », l'honorable Frappier indique d'entrée de jeu, au paragraphe premier numéroté [97] :

« [97] *L'arbitre, comme il l'a exposé correctement, tire indiscutablement sa compétence de l'entente tripartite de 1987 et plus spécialement de l'article XI qui est la convention d'arbitrage. Ce mandat est fort différent de celui dont dispose un arbitre nommé en vertu des dispositions de la section I du chapitre 4 du Code du travail. »*





- 12 -

(nos soulignements)

On voit donc que dès ici, la Cour supérieure reconnaît une différence marquée entre le mandat d'un arbitre du *Code du travail* en matière de différend et l'arbitre qui aura à déterminer du choix de l'offre finale. L'un n'est pas l'autre. Et au paragraphe [100] :

*« [100] Par conséquent, le Tribunal arrive à la conclusion que l'arbitre avait compétence pour discuter et apprécier la valeur et la validité des meilleures offres finales des parties et, de plus, étant lié par le jugement de la Cour d'appel, il devait exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987. »*

En somme, d'expliquer la Cour supérieure, si l'arbitre avait le pouvoir de décider de ce que serait la convention collective, en vertu des offres finales, il n'avait pas celui d'accepter des offres qui auraient été contraires aux ententes tripartites de 1982 et 1987 (voir les paragraphes [101] et [102]) et à ce sujet, le juge Frappier de conclure, au paragraphe [103] :

*« [103] Par conséquent, l'arbitre a rendu une décision correcte en décidant qu'il devait exercer sa compétence dans le respect des ententes tripartites de 1982 et 1987 étant lié par le jugement de la Cour d'appel qui avait déterminé la nature, la portée et les effets des ententes tripartites de 1982 et 1987 en relation avec les conventions collectives. »*

Et retenons le paragraphe [128] :

*« [128] De plus, les 11 salariés n'ont pas établi que l'arbitre aurait commis une erreur manifestement déraisonnable en ne concluant pas que les meilleures offres finales de l'employeur telles que retenues et acceptées seraient encore irrecevables puisqu'elles réduiraient à néant la sécurité d'emploi garantie par les ententes tripartites de 1982 et 1987. L'arbitre n'a commis aucune erreur quand, sur le fond, il a décidé, somme toute, que les meilleures offres finales de l'employeur ne contrevenaient plus aux termes des ententes tripartites de 1982 et 1987, une fois mises de côté les clauses qu'il avait jugé contraires à ces ententes. »*



- 13 -

Et plus loin :

« [136] Dans ces circonstances, l'arbitre a eu raison de constater, en définitive, que le fait de devoir simplement annuler les meilleures offres finales des parties aussitôt qu'on y découvrirait une illégalité « donnerait à ces derniers un moyen de retarder inconvenablement le processus au point de le rendre à toutes fins utiles inefficace. »

[137] Pour ainsi accomplir son mandat de mettre à la disposition des parties une convention collective viable, l'arbitre a considéré que puisqu'il avait compétence pour déterminer la légalité des offres, il devait plutôt considérer comme ne faisant plus partie de la totalité des offres toute disposition qui est invalide, comme si elle n'en avait jamais fait partie. »

Et à [142] :

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

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

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

(nos soulignements)



- 14 -

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

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

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

[148] Dans ces circonstances, le Tribunal ne croit pas justifié de décréter que son présent jugement sera exécutoire nonobstant appel. »

Et le juge Frappier termine par son dispositif :

« **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[149] **ACCUEILLE** la requête en homologation; et

[150] **HOMOLOGUE** la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard en date du 5 juin 2001;

[151] **REJETTE** les requêtes en annulation de la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard;

[152] **Le tout avec dépens.** »

Cette décision, n'ayant fait l'objet d'aucun appel, a force de juge chosée. De toute façon, les arguments que tire des faits pour les appliquer au droit l'honorable Frappier sont indiscutables et le soussigné n'entend pas les reprendre ni même les réétudier. Ils font partie du dossier et le gouvernement.

On se rappellera que peu de temps après que M<sup>e</sup> Ménard eut rendu sa décision, les 11 typographes et l'Employeur s'informeront mutuellement (voir G-14 et G-15) qu'ils entreprendront d'attaquer la sentence arbitrale du 5 juin 2001 et déposeront une requête en annulation prochainement.

Le Syndicat, quant à lui, voyait les choses différemment. Son vice-président Québec écrivait à tous les typographes dès le 20 juillet 2001 la lettre qui suit :



- 15 -

G-16 « **Syndicat canadien des communications de l'énergie  
et du papier (FTQ-CTC)**

**Vendredi, le 20 juillet 2001**

**Monsieur Ériberlo Di Paolo**

---

*Monsieur,*

*La présente a pour but de vous communiquer la position du Syndicat dans le dossier de The Gazette. Suite à la décision de l'arbitre Ménard et à la réunion que nous avons eue ensemble le 11 juin dernier, vous nous avez fait part de certains irritants ou inquiétudes que vous aviez en vertu de la décision.*

*Nous avons eu plusieurs discussions avec The Gazette et voici leur position que nous avons obtenue aujourd'hui sur le dossier.*

#### **POSITION DE THE GAZETTE**

*The Gazette accepte la décision de l'arbitre Ménard bien que ce n'est pas non plus leur position globale qui a été retenue.*

#### **RÉINTÉGRATION**

*The Gazette s'engage à rouvrir la salle de composition et désire vous réintégrer à des tâches d'infographie.*

#### **FORMATION**

*The Gazette s'engage à vous donner une formation à l'Institut des Communications graphiques. Cette formation durera environ 16 semaines et vous serez rémunérés à votre salaire de base pour la période de formation.*

*Précédant cette formation, The Gazette procédera via une firme externe, à une évaluation pour déterminer plus précisément le genre de formation nécessaire pour chacun de vous.*

#### **HORAIRE DE TRAVAIL**

*Bien que tous les employés de The Gazette sont maintenant à 35 heures par semaine, The Gazette accepte de maintenir votre horaire de travail à 30-32 heures par semaine, comme à la convention collective de 1990-1993 et au taux salarial prévu aux ententes de 1987.*



- 16 -

#### ARTICLE 24

*Ce sujet était celui qui pour vous et pour nous était le plus inquiétant. Suite à des négociations avec The Gazette, la compagnie est disposée à nous remettre une lettre d'intention à l'effet que The Gazette ne déclencherait la procédure prévue à l'article 24 a) seulement si la diminution du volume de lignage publicitaire est d'au moins 54,5 %.*

*Cette offre de règlement est faite conditionnellement à l'homologation par la Cour supérieure de la décision de l'arbitre Ménard, avec consentement de toutes les parties, et à la signature de la convention collective par le Syndicat national, la section locale 145 et le Comité de négociation des salariés de The Gazette.*

*La convention collective sera annexée comme pièce à la requête en homologation. La convention collective entrera en vigueur le jour du jugement de l'homologation de la Cour supérieure et aura une durée de 5 ans.*

*Considérant le règlement que nous avons obtenu de The Gazette, la position du Syndicat est d'accepter la décision de l'arbitre Ménard et de procéder à son homologation. Nous vous demandons d'entériner cette position.*

*À défaut d'entériner cette proposition de règlement, nous serons dans l'obligation de mettre fin aux indemnités de grève/lock-out qui vous sont présentement versées puisque le Syndicat considère que le conflit est terminé.*

*Dans la situation actuelle, il est temps de mettre fin à ce conflit et que vous repreniez votre emploi,*

*Syndicalement,*

*(s) M. Michel Quimet  
VICE-PRÉSIDENT QUÉBEC*

*C.C. : M. Don McKay, représentant national  
M. Michel Handfield, président section locale 145  
M<sup>e</sup> Pierre Grenier (Melançon & associés) »*

Un commentaire immédiat de l'arbitre soussigné : après avoir entendu les témoignages, il va de soi que cette lettre ne satisfaisait pas du tout les typographes, toujours en lock-out à ce moment-là. Déjà la veille, leur procureur, M<sup>e</sup> Brunet, par sa



- 17 -

lettre au procureur patronal, avait contredit ce qu'allait écrire le vice-président du Syndicat pour l'ensemble du Québec.

Plus d'un mois plus tard, soit le 24 août 2001 (voir la lettre pièce G-18), le vice-président aux ressources humaines de l'Employeur écrira aux 11 plaignants, ainsi qu'à monsieur Leblanc, le représentant syndical de la section locale 145 du SCEP, la lettre suivante, où l'on voit bien que l'offre formelle de retour au travail est fort conditionnelle.

G-18 « *THE GAZETTE* »

Le 24 août 2001

PAR MESSAGER

Monsieur Michael Thomson  
Monsieur Robert Davies  
Monsieur Jean-Pierre Martin  
Monsieur Marc-André Tremblay  
Monsieur Eriberto Di Paolo  
Monsieur Pierre Rebetez

Madame Rita Blondin  
Monsieur Umed Gohil  
Monsieur Leslie Stockwell  
Monsieur Joseph Brazeau  
Monsieur Horace Holloway

Monsieur Gilles Leblanc  
Représentant syndical  
Section locale 145  
SYNDICAT CANADIEN DES  
COMMUNICATIONS,  
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER  
(SCEP)

Madame et Messieurs,

*Comme vous le savez, l'arbitre Me Jean-Guy Ménard a rendu sa décision le 5 juin 2001. Cette décision constitue l'étape ultime d'un processus d'arbitrage des meilleures offres finales que The Gazette a toujours estimé être inapplicable comme moyen de résoudre le présent conflit de travail.*

*Contrairement aux prétentions de The Gazette, tant le Syndicat que vous-même à titre de salariés individuels compris dans l'unité de négociation avez de façon constante depuis 1996 insisté que le processus d'arbitrage des meilleures offres finales liait toutes les parties. Toutefois, maintenant que l'arbitre a rendu sa décision, vous ne prenez aucune démarche pour homologuer la décision afin de permettre un retour au travail éventuel. En fait, les salariés ont choisi collectivement de contester la décision et*



- 18 -

*demandent à la Cour supérieure de l'annuler par voie de requête signifiée le 2 août 2001.*

*Compte tenu des circonstances ci-haut mentionnées, The Gazette a décidé de vous communiquer formellement sa position.*

*Tel que nous l'avons soumis à l'arbitre Ménard lui-même durant les audiences, nous ne croyons pas que celui-ci avait la compétence pour rendre une sentence. De plus, The Gazette considère que, même si l'arbitre avait compétence, et tout en ayant raison de choisir la meilleure offre finale de la Compagnie, celui-ci n'avait à tout événement aucunement compétence de retrancher des éléments de l'offre de la Compagnie. Par conséquent, The Gazette est prête à prendre tous les moyens légaux qui sont à sa disposition pour faire prévaloir sa position dans le présent dossier.*

*Toutefois, compte tenu de nos nombreux démêlés légaux et la durée de notre conflit de travail, The Gazette croit qu'il n'est dans l'intérêt de personne à ce stade de commencer une nouvelle série de litiges entre l'Employeur, le Syndicat et les typographes. Nous croyons aussi que nous avons en ce moment une occasion limitée mais réelle de revoir nos positions légales respectives.*

*À la lumière de tout ceci, The Gazette est prête, sous toutes réserves de ses droits et recours dans l'éventualité où aucun règlement n'intervient, de mettre fin au lock-out en vigueur depuis le 4 juin 1996, à condition que cela mette fin de façon définitive au conflit de travail selon les modalités suivantes:*

- 1. Les parties accepteront la décision du 5 juin 2001 rendue par Me Ménard comme constituant le fondement essentiel de leurs nouveaux rapports contractuels et prépareront et s'entendront sur une convention collective contenant les conditions de travail prévues dans ladite décision;*
- 2. Les dispositions de l'article 9 (c) portant sur les heures de travail dans la nouvelle convention collective à intervenir seront celles contenues à l'article 9 (c) dans la convention collective 1990-1993 (ainsi que tout amendement en découlant);*
- 3. Une requête en homologation de la sentence du 5 juin 2001 sera déposée par le Syndicat et/ou les 11 typographes à la Cour supérieure et le texte de la nouvelle convention collective sera annexé à cette requête; toutes les parties, i.e. le Syndicat, les typographes et The Gazette, confesseront formellement jugement sur ladite requête;*



4. *The Gazette émettra une lettre de confort au Syndicat et aux typographes relativement à l'interprétation de l'article 24 et de l'Annexe «A» de la convention collective, le tout tel que déjà discuté et proposé au Syndicat;*
5. *La nouvelle convention collective sera dûment signée par la Compagnie, le Syndicat et le comité de négociation des typographes, immédiatement suite au jugement rendu sur la requête en homologation de la sentence du 5 juin 2001; cette convention collective entrera en vigueur et le lock-out prendra fin le jour suivant l'homologation par la Cour supérieure. Ainsi, la convention collective aura une durée de cinq (5) ans à compter du jour suivant l'homologation par la Cour supérieure de la sentence du 5 juin 2001;*
6. *Toutes les parties, i.e. la Compagnie, le Syndicat et les 11 typographes, se donneront mutuellement une quittance finale et complète pour tout litige, actuel ou futur, pour toute cause ou matière quelconque depuis le 30 avril 1996 jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, à l'exception uniquement de la réclamation des employés en dommages devant Me André Sylvestre, des procédures intentées à cet égard devant la Cour supérieure et de la réclamation de la Compagnie en remboursement des sommes versées aux typographes entre le 5 février et le 30 octobre 1998; sans limiter la généralité de ce qui précède, les parties se désisteront de tout autre litige, y compris les onze (11) plaintes présentement logées auprès du Bureau du commissaire général du travail, la mésentente déposée en juillet 2000 et les procédures en injonction interlocutoire et permanente.*

*Nous faisons cette proposition de bonne foi dans le but de mettre fin de façon raisonnable au lock-out qui a débuté en juin 1996.*

*Nous vous demandons de nous transmettre votre acceptation de la proposition contenue dans la présente lettre au plus tard à 17h00, mercredi le 29 août 2001. Dans l'éventualité où vous refusez notre proposition ou que vous négligez de l'accepter dans le délai imparti, la présente offre sera nulle et caduque. Nous concluons alors que vous renoncez à un processus que vous avez vous-mêmes insisté de suivre et nous mandaterons nos avocats de prendre tous les moyens nécessaires afin de protéger nos intérêts.*





- 20 -

Sincèrement,

**THE GAZETTE**

(s) Jean-Pierre Tremblay  
Vice-Président – Ressources humaines

c.c.: Me Ronald McRobie  
Me Dominique Monet  
Me Pierre Grenier  
Me Martin Brunet »

Dès le 29 août 2001, le procureur des 11 typographes répondait au procureur de The Gazette, M<sup>e</sup> McRobie, la lettre qui suit. C'est la pièce G-20.

G-20

« **MONTY  
COULOMBE**

Sherbrooke, le 29 août 2001

**SOUS TOUTES RÉSERVES  
PAR TÉLÉCOPIEUR**

**M<sup>e</sup> Ronald J. McRobie**  
FASKEN, MARTINEAU, DuMOULIN  
Tour de la Bourse

Objet : Eriberto Di Paolo et als.  
c. The Gazette et als.  
Notre dossier : 33,081/BM (DIEGAZ)

---

*Cher confrère,*

*Nous accusons réception d'une lettre datée du 24 août adressée à nos clients et signée par Jean-Pierre Tremblay, vice-président – ressources humaines, pour The Gazette.*

*Nous comprenons que ladite lettre constitue la proposition de règlement écrite de The Gazette, tel que nous vous le demandions dans la nôtre du 19 juillet 2001. Mieux vaud tard que jamais.*

*Cela étant dit, veuillez aviser votre cliente qu'il est hors de question de prendre position quant à son offre d'ici 17 heures aujourd'hui. En effet, nonobstant l'intérêt que pourraient avoir nos clients quant à la proposition, nous sommes d'avis que le délai imposé par The Gazette est déraisonnable. Nos clients n'ont*



- 21 -

*certes pas à subir les conséquences de la lenteur de The Gazette à nous faire connaître par écrit sa position. D'ailleurs, considérant l'état actuel du dossier, nous sommes convaincus que The Gazette savait ou devait savoir que le délai imposé s'avérait irréaliste et inacceptable.*

*Par ailleurs, prenez garde d'interpréter notre lettre comme étant un refus de discuter de la part de nos clients, puisque tel n'est pas le cas.*

*À cet égard, nous référons à notre lettre du 2 août adressée à M<sup>e</sup> Pierre Grenier. Une lecture de ladite lettre vous permettra de constater que nos clients étaient manifestement intéressés à la proposition de The Gazette telle que communiquée par le SCEP par lettre datée du 20 juillet et signée de la main de Michel Ouimet.*

*Bien que vous ayez sans doute pris connaissance de notre lettre du 2 août adressée à M<sup>e</sup> Grenier, nous vous en transmettons une copie ci-jointe.*

*Dans l'éventualité où The Gazette est toujours intéressée à négocier, nous vous invitons à répondre aux interrogations soulevées dans la nôtre du 2 août, notamment en ce qui a trait à l'interprétation de l'article 24 de l'Annexe A.*

*Si toutefois notre cliente refuse d'entreprendre sérieusement des discussions quant au retour au travail de nos clients, ce sera sa décision et présumons qu'elle sera à même d'en mesurer les conséquences éventuelles.*

*Enfin, nous comprenons que votre cliente vous a donné le mandat de déposer une requête en annulation de la décision Ménard. Nous osons croire que le dépôt d'une telle requête par The Gazette n'empêchera aucunement les parties de négocier de bonne foi.*

*Vous remerciant de l'attention portée à la présente, veuillez agréer, cher confrère, nos sentiments distingués.*

MONTY, COULOMBE, S.E.N.C.

(s) MARTIN BRUNET

MB/mcf

p.j.

c.c. : M<sup>e</sup> Pierre Grenier

Monsieur Eriberto Di Paolo »



L'offre de l'Employeur sera clarifiée le 24 septembre 2001 par une lettre de M<sup>e</sup> McRobie à M<sup>e</sup> Brunet, toujours procureur des 11 plaignants.

G-21      **« FASKEN MARTINEAU DuMOULIN LLP**

September 24, 2001  
Filen No.: 109600.00005

**" BY HAND AND BY TELECOPIER "**

Me Martin Brunet  
Monty Coulombe, s.e.n.c.

**Re: The Montréal Gazette Group Inc., a  
division of Southam Publications,  
a CanWest Company -and-  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier, SCEP, Section  
locale 145 -and- Eriberto Di Paolo et al  
Yfile: 33,081/BM (DIEGAZZ)**

Dear Confrère:

We acknowledge receipt of your letter of August 29, 2001. For the better comprehension of the majority of your clients, we are addressing the present letter to you in English.

At the outset, let us state that we are surprised at your inference ("Mieux vaut tard que jamais.") that our client's letter of August 14, 2001 was somehow dilatory, for various reasons:

1. Your clients have never attempted to implement the arbitration award of Me Ménard, but rather, from the outset, indicated their refusal to accept its terms and, indeed, eventually filed before the Superior Court proceedings to quash it.
2. Our client was always ready to meet with the Union and representatives of your clients in order to resolve the lock-out and we confirmed, in our reply to you of July 19, 2001, that we were prepared to meet on July 20, 2001 despite your client's declared intent to contest the arbitration award of Me Ménard.



- 23 -

3. *It was you, and not the Gazette, that took the position that such a meeting was premature.*
4. *Since your clients requested that proposals to end the labour conflict should be exchanged in writing, we invited both the Union and your clients to communicate their own proposals, if any, to us in writing; we received nothing but your clients' motion to quash Me Ménard's award.*
5. *You were informed in our letter of July 19, 2001, that in cancelling the meeting set for July 20, 2001, no further communication would be forthcoming from the Gazette until the month of August 2001.*
6. *When you did receive the Gazette's offer to end the lock-out of August 24, 2000, you replied that the delay to respond was unreasonable despite the fact that your clients had had ample time to reflect on the offer, as indeed it was the same as that already communicated by the Gazette to the Union in July and no doubt transmitted to your clients by Mr. Ouimet's letter of July 20, 2001, although we do not possess a copy of that correspondence.*

*In short, The Gazette utterly refutes any suggestion that it is responsible for any delay in bringing the present labour conflict to a close, in particular since the rendering of Me Ménard's award on June 5, 2001.*

*Furthermore, you state, for some reason, that we would have taken cognizance of a letter you addressed to Me Grenier on August 2, 2001, yet we had never received a copy of that correspondence before you sent it to us on August 29, 2001.*

*In any event, and without prejudice to the Gazette's position as set out in its motion to quash presently pending before the Superior Court, we are mandated to advise you that our client renews, in its entirety, its offer enunciated in the letter of August 24, 2001, with the sole exceptions that the reference in paragraph 6 to "current legal proceedings in the Superior Court" is amended to "current legal proceedings in the Superior Court or the Court of Appeal", and that, at the end of paragraph 6 the following is added "; and the two motions to quash the arbitration award of June 5, 2001."*

*As to the various queries of your clients as set out in your letter to Me Grenier of August 2, 2001, our client's position on all these issues, with the exception of Article 24, was clearly defined in our offer of August 24, 2001 or in the testimony and arguments before Me Ménard in the context of the arbitration of the last final offers.*



- 24 -

*With respect to article 24 of the collective agreement, and although your clients' current concerns in this connection were never raised, at any time, before Me Ménard, the text of the letter of comfort alluded to in paragraph 4 of the Gazette's letter of August 24, 2001 is attached.*

*We request that both the Union, to whom a copy of this letter is sent, and your clients advise the undersigned attorneys or Mr. Jean-Pierre Tremblay, in writing, whether they accept the present proposal by no later than 5:00 p.m., on October 9, 2001.*

*In the event that they refuse or neglect to reply to this offer by that time, the present proposal shall become null and void.*

*Yours truly,*

**FASKEN MARTINEAU DuMOULIN LLP**

*(s) Ron McRobie*

*RJM/as*

*Encl.*

*c.c. Mr. Jean-Pierre Tremblay  
Me Dominique Monet  
Me Pierre Grenier  
Mr. Gilles Leblanc  
Mr. Don McKay  
Mr. Michel Ouimet »*

Le 3 octobre 2001, réponse de M<sup>e</sup> Brunet qui lui annexait la pièce G-16 que nous avons déjà relatée.

G-22

« **MONTY  
COULOMBE**

**SOUS TOUTES RÉSERVES  
PAR TÉLÉCOPIEUR**

*Sherbrooke, le 3 octobre 2001*

**M<sup>e</sup> Ronald J. McRobie**  
**FASKEN, MARTINEAU, DuMOULIN**

*Objet : Eriberto Di Paolo et als.  
c. The Gazette et als.  
Notre dossier : 33,081/BM (DIEGAZ)*

---



- 25 -

*Cher confrère,*

*La présente fait suite à notre conversation téléphonique de ce jour lors de laquelle nous avons discuté de l'offre de règlement proposée par The Gazette.*

*Vous trouverez ci-joint copie d'une lettre signée par M. Michel Ouimet, vice-président du SCEP Québec, datée du 20 juillet 2001 et adressée à M. Eriberto Di Paolo.*

*Nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance de ladite lettre et de nous confirmer par écrit que son contenu représente effectivement la position de The Gazette. Comme nous prévoyons rencontrer nos clients le 5 octobre prochain, nous apprécierions obtenir votre confirmation d'ici cette date.*

*Par ailleurs, nous comprenons que vous verrez à communiquer avec M. Jean-Pierre Tremblay relativement à la question du grief du 14 juillet 2000, lequel pourrait possiblement être exclu de la quittance finale et complète qu'entend exiger The Gazette.*

*Enfin, nous comprenons que vous acceptez de prolonger au 15 octobre prochain le délai étant accordé à nos clients pour l'acceptation de votre offre de règlement.*

*Dans l'attente de vos commentaires, veuillez agréer, cher confrère, nos sentiments distingués.*

*MONTY, COULOMBE, S.E.N.C.*

*(s) MARTIN BRUNET*

*MB/mcf*

*p.j. »*

Les négociations par voie épistolaire se poursuivent par les lettres du 11 octobre 2001 G-23, 12 octobre 2001 G-25 et suivantes, lesquelles nous retiendrons comme pièces illustratives des intentions des plaignants (les propositions patronales qui leur répondent le sont tout autant e.g. G-29 et autres).

G-23      **« FASKEN MARTINEAU DuMOULIN s.r.l.**

*Le 11 octobre 2001*

*N° de dossier : 109600.00005*

- 26 -

**« SOUS TOUTES RÉSERVES »**  
**« PAR TÉLÉCOPIEUR et PAR LA POSTE »**

M<sup>e</sup> Martin Brunet  
Monty Coulombe, s.e.n.c.

**Objet : The Montréal Gazette Group Inc., a  
division of Southam Publications,  
a CanWest Company - et -  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier, SCEP, Section  
locale 145 -and- Eriberto Di Paolo et al  
V/Réf.: 33,081/BM (DIEGAZ)**

*Cher Confrère,*

*Suite à votre lettre du 3 octobre 2001 et à notre conversation téléphonique hier, nous désirons confirmer par la présente que la position de règlement de The Gazette est bien énoncée dans notre lettre du 24 septembre 2001. Nous confirmons, également, que nous avons accepté de prolonger du 9 octobre au 15 octobre 2001 le délai d'acceptation de ladite offre.*

*Toutefois, quant à la lettre adressée par Monsieur Michel Ouimet à Monsieur Eriberto Di Paolo le 20 juillet dernier, dont nous avons pris connaissance avec votre lettre du 3 octobre 2001, en ce qui a trait aux éléments non mentionnés dans notre offre, à savoir les rubriques de « réintégration » et de « formation », la lettre de Monsieur Ouimet résume bien les intentions de The Gazette avec les précisions suivantes : The Gazette ouvrirait une salle de composition, laquelle ne sera pas nécessairement aux mêmes endroits que celles qui ont déjà existé; de plus, l'évaluation mentionnée sous la rubrique « formation » vise également à déterminer généralement l'ensemble des aptitudes et qualifications des salariés.*

*La position de The Gazette quant aux autres rubriques de la lettre de Monsieur Ouimet est clairement énoncée dans son offre du 24 septembre dernier.*

*Nous espérons recevoir la confirmation de l'acceptation par le Syndicat et de vos clients de cette offre d'ici la fin de la journée le 15 octobre prochain.*

*Veuillez agréer, Cher Confrère, l'expression de nos sentiments distingués.*



- 27 -

**FASKEN MARTINEAU DuMOULIN s.r.l.**

(s) Ron McRobie

RJM/as

c.c. *Monsieur Jean-Pierre Tremblay*  
*Me Dominique Monet*  
*Me Pierre Grenier*  
*Monsieur Gilles Leblanc*  
*Monsieur Don McKay*  
*Monsieur Michel Ouimet »*

La lettre du 12 octobre 2001 G-25 :

G-25

« **MONTY**  
**COULOMBE**

**SOUS TOUTES RÉSERVES  
PAR TÉLÉCOPIEUR**

*Sherbrooke, le 12 octobre 2001*

**M<sup>e</sup> Ronald J. McRobie**  
**FASKEN, MARTINEAU, DuMOULIN**

*Objet : The Gazette*  
*c. Eriberto Di Paolo et als.*  
*Votre dossier ;*  
*Notre dossier : 33,081/BM (DIEGAZ)*

---

*Cher confrère,*

*La présente fait suite à vos correspondances du 24 septembre et 11 octobre 2001 ainsi qu'à la lettre du 24 août 2001 signée par Jean-Pierre Tremblay dont nos clients ont reçu copie.*

*Suite à l'étude de l'offre de règlement de The Gazette, nos clients nous donnent mandat de vous transmettre leur position.*

*Nos clients accueillent de façon favorable la proposition de retour au travail de The Gazette en prenant pour acquis, comme vous le mentionnez dans la vôtre du 11 octobre 2001, qu'une salle de composition sera ouverte et qu'ils recevront une formation à l'Institut des communications graphiques.*





- 28 -

*Bien qu'il puisse y avoir certains détails à préciser ou à confirmer, notamment quant aux horaires de travail et à l'ancienneté, nos clients semblent confortables avec la proposition de votre cliente.*

*Cela étant dit, nos clients ne sont pas disposés à donner quittance finale et complète pour tout litige actuel ou futur. En fait, outre un éventuel désistement de la requête en annulation de la décision Ménard, nos clients désirent préserver tous leurs droits et recours. À cet égard, notez que nos clients, bien que désirant préserver leurs droits et recours, sont disposés à entreprendre des négociations visant un règlement global de la présente affaire après leur retour au travail.*

*Prenant pour acquis que nos clients désirent retourner au travail et que The Gazette souhaite, du moins nous l'espérons, les reprendre à son service, rien n'empêche la réouverture de la salle de composition sans préjudice aux droits des parties.*

*Si dans son offre de règlement, The Gazette était confortable avec l'idée d'un retour au travail malgré le maintien des procédures relatives aux décisions Sylvestre et Duval-Hesler, nous sommes convaincus que notre proposition est tout aussi viable.*

*Nous soumettons le tout à votre appréciation et espérons que votre cliente accueillera favorablement l'opportunité de règlement s'offrant à elle.*

*Dans tous les cas, nous vous demandons de nous faire part de votre position d'ici le 18 octobre prochain à 17 heures. Si à cette date vous ne nous avez pas communiqué votre position, nous comprendrons qu'elle est refusée et, le cas échéant, elle sera considérée comme étant nulle et non avenue.*

*Espérant le tout conforme,*

MONTY, COULOMBE, S.E.N.C.

(s) MARTIN BRUNET

MB/mcg

c.c. Monsieur Eriberto Di Paolo

M<sup>e</sup> Pierre Grenier »

On voit donc au 5<sup>e</sup> paragraphe de cette lettre que les 11 typographes, clients de M<sup>e</sup> Brunet, ne sont prêts à entrer au travail qu'à certaines conditions strictes. Il n'y a pas encore d'acceptation formelle, inconditionnelle de la décision de l'arbitre



- 29 -

Ménard. Il est évident qu'on ne peut pas prétendre, après autant de mois suivant la signature de sa décision par M<sup>e</sup> Ménard, que cette décision est acceptée sans nuance par les parties à qui les tribunaux ont, jusqu'ici, reconnu le *locus standi*, bien au contraire. Mis à part le Syndicat lui-même, The Gazette et ses typographes continuent à douter activement de la légalité, sinon de la pertinence, de la décision Ménard. L'agir même de l'Employeur et des 11 typographes démontre que, pour eux, la décision de M<sup>e</sup> Ménard est illégale, inéquitable, injuste, contraire aux ententes de 1982 et 1987 et qu'il faut nécessairement négocier des conditions de retour au travail acceptables aux 11 typographes et à The Gazette avant que le retour au travail ne s'exerce.

Sans entente et quittance qu'elles négocient, les parties demeurent volontairement dans l'état où elles sont.

Qu'on le veuille ou non, c'est ici l'élément charnière qui emportera le grief sous étude. Autant les 11 typographes que The Gazette s'entendent pour ne reconnaître aucune valeur à la décision Ménard. Selon le soussigné, ils ont tort pour plusieurs raisons sur lesquelles nous ne reviendrons pas, le juge Frappier l'ayant fait clairement. Le Syndicat ne peut certainement pas, aujourd'hui, croire un seul instant qu'un grief, tel celui sous étude, peut recevoir un accueil favorable. En effet, tout au long de la procédure, des obstacles majeurs ont été érigés par les 11 typographes ou The Gazette pour ne pas reconnaître la compétence de l'arbitre Ménard à décider des meilleures offres et, lorsqu'il l'a fait, toutes les mesures légales disponibles ont été prises pour que cette décision du 5 juin 2001 demeure sans effet.

C'est ici que se retrouve la plus grande difficulté que le soussigné a à trancher.

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

On ne peut pas refaire l'histoire, ce qui serait du révisionnisme, et il faut prendre la situation telle qu'elle était au moment où les choses se sont déroulées.

Comment le Syndicat pourrait-il, aujourd'hui, réclamer qu'il aurait dû y avoir cessation du *lock-out* dès le 5 juin 2001, alors que ses propres membres ont tout fait pour faire mettre de côté cette décision de l'arbitre Ménard, incluant les procédures judiciaires que l'on connaît ? Les relations de travail, il est vrai, telles que les conçoit le *Code du travail* de la province de Québec, s'accommodent très mal du fait que les



- 30 -

salariés se dotent d'une représentation parallèle à celle que leur Syndicat est censé exercer par son monopole de représentation. Ici, The Gazette doit tenir compte de l'opinion des 11 typographes, c'est ce qu'elle fait dans ses diverses correspondances et même dans ses offres et contre-offres, et on voit bien que le Syndicat, en tant que représentant unique de ces mêmes 11 typographes, a très peu d'emprise sur ce qui se produit, au point que la lettre du vice-président Québec (G-16) sera presque sinon totalement ignorée par les typographes, malgré la menace de cesser les indemnités de *lock-out* ou de soutien.

Les 11 typographes ne pourraient aujourd'hui se prévaloir du fait que leur Syndicat jouit du monopole de représentation pour prétendre que dès le 5 juin 2001, l'Employeur aurait dû mettre fin au *lock-out* et les faire entrer au travail sans discussion. Ils sont dans une situation d'« *estoppel by conduct* » et aucun d'entre eux n'était disponible, du moins c'est ce que les procédures légales font croire sans hésitation, pour entrer au travail de façon inconditionnelle, sauf à reconnaître la validité et la légalité de la sentence « *Ménard* », leur convention collective, dès le 5 juin 2001. On ne peut, ici, parler de bonne foi surprise, de dol ou même de représentation frauduleuse de la part de l'Employeur ou du Syndicat, car l'un et l'autre, à tout moment de cette affaire, ont été conseillés par des professionnels compétents. S'ils ont jugé, de l'accord de leurs conseillers de continuer de négocier après la signature de la sentence Ménard, de ne pas rentrer au travail pour les uns, de ne pas offrir le retour au travail pour l'autre, c'était un droit qu'ils se reconnaissaient alors. Ce n'est certainement pas au soussigné à dire que la négociation aurait dû s'arrêter le 5 juin 2001, quoique cela eût été certainement préférable en rétrospective, mais il doit reconnaître que c'est ce que les protagonistes voulaient. D'une part, on recherche une quittance finale, que cela soit justifié ou non, et d'autre part, on cherche des garanties claires. Cela est légitime en négociation et même si la décision de l'arbitre Ménard aurait dû s'appliquer dès le 5 juin 2001, rien n'empêchait les parties de chercher des accommodements satisfaisants pour chacune avant d'y donner suite.

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

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



- 31 -

pas déclarés disponibles inconditionnellement pour offrir leur prestation de travail et l'accomplir.

En conséquence, le grief est rejeté, la réponse donnée à la question de M<sup>e</sup> Grenier (page 4) devant être négative, même en admettant – de façon très théorique – que la décision « *Ménard* » aurait, à l'époque contemplée par le grief, constitué une convention collective.

ABBOTSFORD (Québec), ce 24 novembre 2003

MARC GRAVEL, c.r.i.a., avocat  
arbitre unique

# TAB E

2005 CarswellQue 667, EYB 2005-86536, J.E. 2005-765

2005 CarswellQue 667, EYB 2005-86536, J.E. 2005-765

Section locale 145 du S.C.E.P. c. Gravel

La section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Demanderesse, c. Me Marc Gravel, Défendeur, et The **Gazette**, une division de Southam inc., Rita Blondin et Eriberto Di Paolo, Mis en cause

Cour supérieure du Québec

Wagner J.C.S.

Heard: 21 décembre 2004

Judgment: 15 février 2005

Docket: C.S. Qué. Montréal 500-17-019025-041

© Thomson Reuters Canada Limited or its Licensors (excluding individual court documents). All rights reserved.

Counsel: *Me Pierre Grenier*, pour La section locale 145 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Subject: Civil Practice and Procedure; Labour and Employment; Public

***Wagner J.C.S.:***

1 La Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (Syndicat), demande la révision judiciaire d'une décision de l'arbitre Marc Gravel rendue le 24 novembre 2003.

2 Par cette décision, l'arbitre rejette le grief du Syndicat portant sur le remboursement du salaire et avantages sociaux perdus du 5 juin 2001 au 12 mai 2002. The **Gazette**, une division de Southam inc. (l'Employeur), conteste la requête au motif que la norme que doit appliquer ici le Tribunal ne justifie pas son intervention.

**CONTEXTE FACTUEL**

3 Durant les années 1980, les emplois de quelques deux cents typographes de l'Employeur sont menacés en raison des changements technologiques apportés aux procédés de confection et d'impression du journal afin de contrer la concurrence.

4 Dans ce contexte, des ententes tripartites sont négociées et signées en 1982 et 1987 entre les typographes, le Syndicat et l'Employeur. Exceptionnellement, ces ententes font dès lors partie intégrante de la convention collective en vigueur et confèrent une sécurité d'emploi et une garantie de salaire aux salariés typographes jusqu'à l'âge de 65 ans.

- 5 Le 30 avril 1993, à l'expiration de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat ont recours au mécanisme des « meilleures offres finales », tel que le prescrit la convention et l'entente tripartite de 1987 qui en fait partie intégrante.
- 6 Le 17 mai 1993, l'Employeur décrète un lock-out qui se termine le 24 août 1994 alors qu'il offre à tous les typographes encore à son emploi une indemnité de départ qui est acceptée par quarante-cinq d'entre eux. Onze typographes refusent l'offre de l'Employeur et ne sont pas rappelés au travail. Ce sont les seuls typographes visés par la décision dont on demande ici la révision judiciaire.
- 7 Le 18 août 1994, l'arbitre Raymond Leboeuf retient les « meilleures offres finales » de l'Employeur puisque selon lui, il s'agit des meilleures conditions pour les employés. Il impose donc une convention collective pour la période du 1<sup>er</sup> mai 1993 au 30 avril 1996. Or, ces « meilleures offres finales » amendent de façon importante l'article 2b) de la convention collective alors en vigueur, ainsi que l'article XI de l'entente tripartite de 1987, en ce que le mécanisme d'échange obligatoire des « meilleures offres finales » devient dorénavant purement facultatif.
- 8 Il est à noter que ces modifications ne sont jamais entérinées ou signées par les typographes, mais seulement par le Syndicat et l'Employeur.
- 9 Bien que l'arbitre Leboeuf dépose sa décision le 18 août 1994 pour valoir comme convention collective, les parties négocient subséquemment les termes et conditions du retour au travail, avec renonciation et quittance, et rédigent finalement en bonne et due forme une convention collective qui n'est déposée que le 3 octobre 1994.
- 10 Le 30 avril 1996, à l'expiration de cette convention collective, tant le Syndicat que les onze typographes invitent l'Employeur à transmettre ses « meilleures offres finales », empruntant ainsi le mécanisme autrefois utilisé par les parties pour permettre à l'arbitre de décréter la nouvelle convention.
- 11 L'Employeur répond alors que ce mécanisme est désormais facultatif et décline l'offre qui lui est faite de soumettre ses « meilleures offres finales ». Il décrète alors un autre lock-out le 3 juin 1996, lequel ne se termine ultimement qu'au mois de mai 2002.
- 12 Le 4 juin 1996, les onze typographes logent un grief, demandent de recevoir le remboursement de leurs salaires et avantages sociaux perdus en raison du lock-out, et concluent à ce que l'Employeur soit soumis au processus d'échange des « meilleures offres finales ».
- 13 Par une décision du 5 février 1998, l'arbitre André Sylvestre accueille le grief et ordonne à l'Employeur de se soumettre au mécanisme des « meilleures offres finales », étant d'avis que ce mécanisme négocié par la lettre d'entente tripartite doit survivre à toute autre convention qui l'aurait écartée par la suite. L'arbitre ordonne également le remboursement aux salariés de tout salaire ou avantages perdus en raison du lock-out.
- 14 Par la suite, la Cour supérieure casse la décision, mais ce jugement est porté en appel. Le 15 décembre 1999, la Cour d'appel renverse la Cour supérieure, ordonne à l'Employeur de se soumettre au mécanisme des « meilleures offres finales », mais casse les ordonnances relatives au paiement des salaires et avantages sociaux aux employés en lock-out durant la période concernée. Toutefois, la Cour d'appel renvoie le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine si les employés ont droit à des dommages-intérêts au motif que l'Employeur n'aurait pas mis fin en temps utile au lock-out.

15 Essentiellement, l'arrêt de la Cour d'appel réaffirme le principe directeur selon lequel le mécanisme des « meilleures offres finales » fut inscrit dans l'entente tripartite de 1987 et doit survivre à toutes modifications apportées par la suite, et ce même quand l'arbitre choisit les « meilleures offres finales » de l'Employeur qui prévoient, entre autres, le caractère facultatif du mécanisme en question.

16 La Cour d'appel souligne que les ententes ne peuvent être modifiées par le Syndicat et l'Employeur sans le consentement des typographes, sans quoi ces derniers « auraient alors conclu un marché de dupes »[FN1].

17 Afin de donner suite à l'arrêt de la Cour d'appel, le 5 juin 2001, l'arbitre Jean-Guy Ménard dépose une sentence arbitrale pour tenir lieu de convention collective liant les parties pour les cinq années suivantes. Le 2 mai 2002, la Cour supérieure homologue cette sentence arbitrale.

18 Une entente intervient ensuite entre l'Employeur et le Syndicat sur les modalités du retour au travail, de telle sorte que le lock-out prend fin le 12 mai 2002.

19 Le 6 juin 2002, le Syndicat dépose son grief qui conclut à ce que l'Employeur soit condamné à payer aux onze typographes, tous les salaires et avantages sociaux dont ils auraient pu bénéficier n'eût été du lock-out et ce, du 5 juin 2001 jusqu'au retour au travail au mois de mai 2002.

20 C'est la décision du 24 novembre 2003, de l'arbitre Marc Gravel, qui rejette ce grief qui fait l'objet de la présente révision judiciaire.

#### **LA NORME DE CONTRÔLE**

21 La jurisprudence enseigne que lorsque la loi délègue un pouvoir à une instance administrative décisionnelle, le juge de révision doit commencer par déterminer la norme de contrôle applicable selon l'analyse pragmatique et fonctionnelle[FN2].

22 Trois normes de contrôle existent, à savoir :

1. la norme de la décision correcte ;
2. la norme de la décision raisonnable *simpliciter* ;
3. la norme de la décision manifestement déraisonnable.

23 L'existence d'une clause privative, la qualité et l'étendue de cette dernière, l'expertise du tribunal spécialisé, l'objet de la loi et la nature du problème, sont les facteurs principaux que le Tribunal doit analyser pour décider de la norme de contrôle applicable.

#### **CLAUSE PRIVATIVE OU DROIT D'APPEL**

24 Les articles 100, 101 et 139 du Code du travail qui encadrent le rôle de l'arbitre en l'espèce se lisent ainsi :

100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.



101. La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. L'article 129 s'applique à la sentence arbitrale, compte tenu des adaptations nécessaires; l'autorisation de la Commission prévue à cet article n'est toutefois pas requise.

139. Sauf sur une question de compétence, aucun des recours extraordinaires prévus aux articles 834 à 846 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre un arbitre, le Conseil des services essentiels, la Commission, un de ses commissaires ou un agent de relations du travail de la Commission agissant en leur qualité officielle. .

25 Il s'ensuit que la loi accorde à l'arbitre la protection d'une clause privative absolue ou parfaite, de nature à justifier un haut degré de déférence à la décision arbitrale dont on demande ici la révision judiciaire.

### **L'EXPERTISE DE L'ARBITRE**

26 Nos tribunaux ont maintes fois reconnu le caractère spécialisé du tribunal d'arbitrage[FN3].

27 L'arbitrage est le forum privilégié par le législateur pour régler les problèmes entre employeur, syndicat et employés. L'objet et le but du Code du travail est d'imposer l'arbitrage de griefs de façon obligatoire et de régler les différends d'une manière efficace et rentable, afin de permettre le maintien de relations de travail harmonieuses entre les parties[FN4].

28 Ici aussi, à la lumière du rôle d'expert qu'assume l'arbitre en semblable matière, le Tribunal doit faire preuve du plus haut degré de retenue.

### **L'OBJET DE LA LOI ET LA NATURE DU PROBLÈME**

29 L'objet des dispositions du Code du travail, est de permettre à un arbitre de déterminer, avec l'expertise que le législateur lui reconnaît, l'étendue des droits et obligations des parties inscrits dans une convention collective.

30 Dans le cas sous étude, l'arbitre devait décider si les employés avaient le droit de récupérer tous les salaires et avantages sociaux perdus en raison d'un lock-out qui aurait dû, selon le Syndicat, se terminer le 5 juin 2001, soit au moment du dépôt de la sentence arbitrale de l'arbitre Jean-Guy Ménard.

31 Lorsque l'arbitre Gravel est ainsi saisi du problème soumis par le Syndicat, il exerce une juridiction spécialisée qui lui demande de trancher selon les dispositions de la convention collective et des ententes tripartites de 1982 et 1987 toujours en vigueur nonobstant l'expiration de la convention.

32 Encore une fois, compte tenu des objectifs de la loi et de la question sous étude, le Tribunal se doit d'adopter une grande retenue avant d'intervenir.

33 Cela dit, pour déterminer la norme applicable, il est important de cerner les erreurs reprochées à l'arbitre.

### **ERREURS REPROCHÉES À L'ARBITRE**

34 Le Syndicat en soulève deux qui, selon lui, pourraient justifier la révision judiciaire :

1. l'arbitre aurait omis de statuer sur l'applicabilité et/ou l'existence de la convention collective pendant la période visée par le grief ;

2. l'arbitre aurait commis une erreur de droit dans l'application de la théorie de l' « Estoppel by conduct », puisque celle-ci exige d'abord la reconnaissance de l'existence d'une convention collective, ce que l'arbitre aurait omis de faire.

35 Compte tenu des deux erreurs reprochées à l'arbitre, le Syndicat prétend que la norme de l'erreur simple ou de la décision correcte doit s'appliquer.

36 En effet, selon le Syndicat, l'application de la théorie de l'« Estoppel » ne relèverait pas exclusivement du droit du travail et partant, l'arbitre ne pourrait bénéficier de la même déférence que lorsqu'il est appelé à se prononcer dans son domaine spécialisé.

37 De plus, le Syndicat plaide qu'en omettant de reconnaître l'existence et le plein effet de la convention collective que reflète la décision du 5 juin 2001, l'arbitre aurait commis une erreur fondamentale affectant sa juridiction, ce qui commande l'application de la norme de la décision correcte.

38 L'Employeur répond que c'est plutôt la norme de la décision manifestement déraisonnable qui doit s'appliquer en raison de la juridiction spécialisée de l'arbitre en semblable matière.

39 Le Tribunal estime que lorsque l'arbitre Gravel se saisit du grief et assume la juridiction que lui confère l'entente tripartite de 1987, il exerce alors sa fonction spécialisée, protégée par une clause privative étanche, et tranche le débat après examen des faits, sans égard à l'existence ou à l'absence de la convention collective qui aurait pris effet le 5 juin 2001.

40 Même s'il est vrai que la théorie de l'« Estoppel » ou la fin de non-recevoir fait aussi partie de notre droit civil et n'est pas l'apanage exclusif du droit du travail, il n'en demeure pas moins qu'elle est maintenant régulièrement appliquée en relations de travail. Partant, cela ne justifie pas l'application d'une norme de retenue moins élevée par le Tribunal.

41 Le Tribunal conclut, que la norme de la décision manifestement déraisonnable doit s'appliquer dans les circonstances et il doit donc faire preuve d'un haut degré de déférence dans la révision de la décision de l'arbitre Gravel.

42 Comme l'a rappelé la Cour d'appel dans du *Syndicat national des employés de garage à Rimouski inc. c. Rondeau*[FN5], il s'agit de déterminer si la sentence arbitrale du 24 novembre 2003 « frôle l'absurde ».

#### **DÉCISION DE L'ARBITRE**

43 Dans sa décision de quelque trente pages, l'arbitre Gravel rejette le grief du Syndicat après avoir cité et référé aux nombreux échanges de correspondance entre le Syndicat, l'Employeur et les typographes après la sentence arbitrale du 5 juin 2001.

44 L'arbitre réfère également à de nombreux passages de cette sentence de l'arbitre Jean-Guy Ménard, au jugement d'homologation de la Cour supérieure et reprend dans ses motifs plusieurs extraits de l'opinion de l'honorable Thérèse Rousseau-Houle de la Cour d'appel.

45 L'arbitre note que ni les typographes, ni l'Employeur n'ont démontré une volonté quelconque de se soumettre et de respecter la décision arbitrale du 5 juin 2001.

46 Se référant tantôt à la théorie de l' « Estoppel by conduct », tantôt aux grands principes directeurs dans le domaine des relations de travail, l'arbitre conclut que les typographes n'ont jamais voulu donner suite à la décision de l'arbitre Ménard et n'entendaient pas retourner au travail à moins d'aménagements additionnels qui furent effectivement arrêtés après négociation.

47 Bien que l'arbitre ne se prononce pas sur toutes les questions soulevées par le Syndicat ou l'Employeur, et notamment sur la prescription du grief, la jurisprudence enseigne qu'il n'est pas nécessaire qu'un décideur se penche sur toutes les questions en litige pour valider sa décision[FN6].

48 Il suffit qu'il retienne un seul motif valable, en appliquant la bonne règle de droit à l'intérieur de sa juridiction.

49 Par ailleurs, le Tribunal doit faire preuve de grande retenue dans les cas d'appréciation de faits. La Cour d'appel le rappelle :

Plus particulièrement, lorsqu'une partie s'attaque au caractère déraisonnable de la détermination des faits par un organisme protégé par une clause privative, cette attaque doit démontrer à l'évidence que l'interprétation des faits constituait un déni de justice.

...

En l'espèce, le Ministère du travail doit jouir d'une vaste marge de manoeuvre d'interprétation et de décision, en raison du caractère spécialisé du mandat qui lui a été confié[FN7].

#### *I- L'omission de statuer sur l'applicabilité de la convention collective*

50 Contrairement aux prétentions du Syndicat, l'arbitre Gravel n'a jamais refusé de reconnaître l'existence d'une convention collective. À la page 5 de la décision, il s'exprime plutôt ainsi :

Si elle existe, la compétence du soussigné lui viendra d'une convention collective qui nécessairement doit exister dès le 5 juin 2001, puisque c'est à cette date que le Syndicat fait démarrer sa réclamation et on sait déjà que l'arbitre ne peut pas s'éloigner de la convention collective pour juger en équité, à moins que celle-ci, si elle existe le 5 juin 2001, lui donne ce pouvoir de décider en équité.

51 Comme le rappelait la Cour d'appel dans l'arrêt du 15 décembre 1999, l'arbitre assume ses pouvoirs et sa juridiction à même les ententes tripartites de 1982 et de 1987 qui survivent aux conventions collectives déposées par la suite.

52 L'arbitre Gravel n'a pas rendu une décision qui frôle l'absurde à ce niveau, bien au contraire, il n'était pas dans une meilleure ou pire position que les arbitres antérieurs également appelés à statuer sur l'existence, l'étendue et la reconduction de la convention collective alors échue.

53 La décision de l'arbitre Jean-Guy Ménard du 5 juin 2001 n'a pas été immédiatement mise en pratique, pas plus que celle de l'arbitre Raymond Leboeuf du 18 août 1994, qui a aussi fait l'objet de négociations ultérieures jusqu'au 3 octobre.

54 Il est exact que dans sa décision, l'arbitre Gravel semble douter de l'existence d'une convention collective qui prendrait sa source dans la sentence de l'arbitre Ménard. Toutefois, ce commentaire doit être lu et compris à

la lumière de l'ensemble de la décision et ne saurait constituer une indication que l'arbitre Gravel n'a pas interprété ou confirmé l'existence d'une convention collective en bonne et due forme.

55 Voilà qui dispose de la première erreur alléguée par le Syndicat.

## *II- L'application de la théorie de l' « Estoppel by conduct »*

56 Au chapitre de l'Estoppel, l'arbitre explique ainsi son raisonnement[FN8] :

Qu'on le veuille ou non, c'est ici l'élément charnière qu'emportera le grief sous étude. Autant les 11 typographes que The **Gazette** s'entendent pour ne reconnaître aucune valeur à la décision Ménard. Selon le soussigné, ils ont tort pour plusieurs raisons sur lesquelles nous ne reviendrons pas, le juge Frappier l'ayant fait clairement.

...

Comment le Syndicat pourrait-il, aujourd'hui, réclamer qu'il aurait dû y avoir cessation du lock-out dès le 5 juin 2001, alors que ses propres membres ont tout fait pour faire mettre de côté cette décision de l'arbitre Ménard, incluant les procédures judiciaires que l'on connaît ?

...

Le Syndicat ne peut pas aujourd'hui réclamer pour les 11 typographes l'application d'une convention collective que ceux-ci ont refusé de voir s'appliquer à eux, tant et aussi longtemps que certaines conditions, légitimes ou non, n'étaient pas rencontrées par l'Employeur à leur satisfaction. Pendant tout ce temps, ils n'ont pas été disponibles, se refusant à entrer au travail, tant et aussi longtemps que ces conditions voulues n'étaient pas acceptées par l'Employeur et leur réclamation en ce sens ne doit pas être acceptée.

57 Au soutien de ses conclusions, l'arbitre réfère entre autres à des lettres émanant des onze typographes et de l'Employeur qui indiquent clairement que la décision arbitrale de l'arbitre Ménard sera contestée d'un commun accord et qu'une requête en annulation sera présentée.

58 L'arbitre se réfère également à plusieurs correspondances échangées entre le procureur du Syndicat, le procureur des typographes et l'Employeur pour démontrer que pendant toute la période allant de juin 2001 à mai 2002, les parties ont convenu de discuter d'aménagements possibles, aucune n'étant satisfaite de la décision arbitrale du 5 juin 2001. L'arbitre Gravel s'exprime d'ailleurs ainsi :

Il est évident qu'on ne peut pas prétendre après autant de mois suivant la signature de sa décision par Me Ménard, que cette décision est acceptée sans nuance par les parties à qui les tribunaux ont jusqu'ici reconnu le *locus standi*, bien au contraire. Mis à part le Syndicat lui-même, The **Gazette** et ses typographes continuent à douter activement de la légalité, sinon de la pertinence, de la décision Ménard. L'agir même de l'Employeur et des onze typographes démontre que pour eux, la décision de Me Ménard est illégale, inéquitable, injuste, contraire aux ententes de 1982 et 1987 et qu'il faut nécessairement négocier les conditions de retour au travail acceptables aux onze typographes et à The **Gazette** avant que le retour au travail ne s'exerce.

59 Il s'agit là d'une appréciation de faits qui ne saurait être réformée par le Tribunal.

60 L'arbitre poursuit en ces termes :

Sans entente et quittance qu'elle négocie, les parties demeurent volontairement dans l'état où elles sont.

61 Essentiellement, il considère inacceptable, voire illégal, qu'un Syndicat et ses membres puissent, d'un côté, exiger l'exécution d'une partie des obligations de l'Employeur, soit le paiement du salaire et des avantages sociaux découlant d'une convention collective et le rappel des employés en lock-out, et de l'autre, refuser de reconnaître la validité de cette convention collective et entreprendre des procédures de contestation indiquant à l'Employeur qu'ils n'ont nullement l'intention de retourner au travail.

62 À cet égard, le Tribunal croit opportun de référer à certains extraits de l'arrêt de la Cour d'appel, qui, quoique rendu avant la décision de l'arbitre Ménard du 5 juin 2001, demeurent pertinents. La juge Thérèse Rousseau-Houle souligne d'abord[FN9] :

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.

63 Plus loin, elle ajoute[FN10] :

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.

64 Le Tribunal constate que la Cour d'appel rejette les prétentions du Syndicat qui réclamait de l'Employeur le paiement des salaires durant toute la période de lock-out précédant la décision de l'arbitre Ménard du 5 juin 2001. Elle se contente de réserver les droits des salariés de s'adresser à un autre arbitre, afin qu'il détermine si l'Employeur doit être condamné à des dommages-intérêts pour ne pas avoir mis un terme au lock-out dès la décision de l'arbitre Sylvestre en 1996.

65 Nul doute que l'arbitre Gravel s'est inspiré des commentaires de la Cour d'appel pour conclure comme il l'a fait. Dans les circonstances, le Tribunal considère que faire ainsi écho à la Cour d'appel ne constitue certes pas une décision manifestement déraisonnable, frôlant l'absurde.

66 D'ailleurs, même en appliquant la norme de la décision correcte qu'invoque le Syndicat, le Tribunal en viendrait à la même conclusion, puisque l'arbitre n'a pas erré en statuant qu'en vertu des principes applicables en semblable matière, le Syndicat et les typographes ne peuvent exiger le paiement de leurs salaires ou avantages sociaux alors qu'ils n'étaient pas disposés à se soumettre à la convention collective et à retourner au travail.

67 En effet, l'arbitre était bien fondé de conclure, selon les enseignements de la Cour d'appel et les principes directeurs en matière de relations de travail, qu'un employé n'est pas autorisé à recevoir son salaire s'il ne se présente pas au travail.

68 En dernier ressort, le Syndicat plaide que dans les faits, il n'avait pas lui-même entrepris de procédure de contestation de la décision du 5 juin 2001. Partant, puisqu'il dispose du monopole de représentation, il s'ensuit

2005 CarswellQue 667, EYB 2005-86536, J.E. 2005-765

que seul l'Employeur voulait se dérober à l'application de la sentence arbitrale. Le Syndicat serait alors justifié de prétendre que cette sentence arbitrale s'appliquait immédiatement le 5 juin 2001, d'où le bien-fondé de son grief.

69 Cet argument apparaît fallacieux et doit être rejeté. En effet, même si le Syndicat jouit du monopole de représentation et que, dans les faits, il n'a jamais pris une position agressive envers la décision du 5 juin 2001, il n'en demeure pas moins que les principaux intéressés à qui la Cour d'appel a reconnu des droits particuliers, soit les onze typographes qu'il représente, avaient eux entrepris une guérilla judiciaire non-équivoque qui a amené l'arbitre Gravel à conclure, avec raison, que les parties au sens large du terme ne voulaient aucunement se soumettre à la décision du 5 juin 2001.

70 Somme toute, que ce soit selon la norme de la décision manifestement déraisonnable ou selon la norme de la décision correcte, le tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.

71 *PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :*

72 *REJETTE* la requête du demandeur, avec dépens.

Solicitors of record:

*Melançon, Marceau, Grenier*, pour La section locale 145 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

FN1 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, et Rita Blondin et als c. The Gazette, une division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, C.A., no 500-09-007384-985, 15 décembre 1999, j. Rousseau-Houle, p. 396

FN2 College of Physicians and Surgeons of British Columbia c. Dr Q. [2003] 1 R.C.S. 235

FN3 Conseil des gouverneurs du Lethbridge community College c. Alberta Union of provincial employees et Sylvia Babin, 2004, 1 R.C.S., p. 727

FN4 Weber c. Ontario Hydro, 1995, 2 R.C.S., p. 929

FN5 Syndicat national des employés de garage de Rimouski inc. c. Rondeau, (C.A.) D.T.E. 2002T-232

FN6 Auger c. Québec, J.E. 2004, p.5

Robert Mitchell c. Commission des lésions professionnelles, 500-05-046143-986

FN7 Conseil régional de la santé et des services sociaux de la région de Trois-Rivières c. Auclair, 1992, R.D.J. 353 ( C.A.) 355

FN8 Page 28 de la décision

FN9 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145, et Rita Blondin et al. c. The Gazette, une division de Southam Inc. et Me André Sylvestre, C.A. Montréal no 500-09-007384-985, 15 décembre 1999, j. Rousseau-Houle, p. 40

FN10 Idem, p.41

END OF DOCUMENT

# TAB F



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

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST**

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

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

APPLICANTS

**AFFIDAVIT OF DON MCKAY**

(Sworn on December 2, 2010)

**I, Don McKay**, of the City of Montreal, In the Province of Quebec, **MAKE OATH  
AND SAY:**

1. I am a National Representative of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 145 (the "**Union**"), and as such I have personal knowledge of the matters to which I hereinafter depose. Where the source of my information or belief is other than my own personal knowledge, I have identified the source and the basis for my information and believe it to be true.

2. This Affidavit is made in support of a motion brought by the Union for the relief set out in the Notice of Motion dated December 2, 2010. In particular, this Affidavit is sworn in support of the Union's request for an Order: (a) confirming and directing that the Claim (as defined below) filed by the Union dated July 14, 2010 pursuant to the Amended Claims Procedure Order issued by this Honourable Court on May 17, 2010 is an excluded claim; and (b) confirming and directing that Claim filed by the Union is an

- 2 -

Assumed Liability pursuant to the Asset Purchase Agreement approved by this Honourable Court on May 17, 2010.

### **The Applicants' Proceedings and the Claim**

3. The Applicants were granted protection from their creditors under the *Companies' Creditors Arrangement Act*, R.S.C., c. C-36, as amended, pursuant to an Initial Order of this Honourable Court dated January 8, 2010 (the "**Initial Order**"). The protections of the Initial Order were also extended to Canwest Limited Partnership/Canwest Société en Commandite (the "**Limited Partnership**" and together with the Applicant, the "**LP Entities**").

4. On May 17, 2010, this Honourable Court approved an Amended Claims Procedure Order and an Asset Purchase Agreement, as amended, dated May 10, 2010 whereby the Ad Hoc Committee (the "**ACH**") acquired substantially all of the financial and operating assets of the LP Entities and the shares of the National Post Inc. on a going concern basis for an effective purchase price of \$1.1 billion (the "**Amended ACH APA**"). Annexed hereto and marked as **Exhibit "A"** and **Exhibit "B"** respectively are true copies of the Amended Claims Procedure Order and the Amended ACH APA.

5. On July 14, 2010, the Union filed a claim in accordance with the Amended Claims Procedure Order on behalf of 9 typographers employed or formerly employed by the Montreal Gazette (the "**Employer**") with respect to salary and other benefits lost under the applicable collective agreement as a result of the Employer's refusal to submit to compulsory arbitration for the renewal of a collective agreement and consequent improper lockout in or around June 3, 1996 (the "**Claim**"). As set out in the covering letter to the Claim, it is the position of the 9 affected typographers that their claim for unpaid wages and benefits constitutes an Excluded Claim as defined by the Amended Claims Procedure Order and is an Assumed Liability under the Amended ACH APA. The Claim was therefore filed on a without prejudice basis in order to preserve the rights of the affected typographers pending the Court's disposition of the present motion.

- 3 -

Annexed hereto and marked as **Exhibit "C"** is a true copy of the Claim and the most recent arbitral decision rendered with respect to the Claim.

6. On August 3, 2010, counsel to the Monitor responded to the Claim filed by the Union. In particular, with respect to the Union's position that the Claim is in fact an Excluded Claim and Assumed Liability, counsel to the Monitor indicated that if the Union's position remained that the Claim was an Excluded Claim, the Union must withdraw the Claim from the Claims Procedure and pursue the Claim against and through Postmedia Networks Inc. (the "**Purchaser**"). Annexed hereto and marked as **Exhibit "D"** is a true copy of the correspondence from counsel to the Monitor dated August 3, 2010.

7. On September 23, 2010, counsel to the Purchaser responded to the Claim and the Union's position regarding the proper characterization of the Claim. Specifically, the Purchaser took the position that the Claim was in fact an Excluded Liability under the Amended AHC APA and therefore not assumed by the Purchaser. Annexed hereto and marked as **Exhibit "E"** is a true copy of the correspondence from counsel to the Purchaser dated September 23, 2010.

8. Despite maintaining its position that the Claim constitutes an Excluded Claim and an Assumed Liability, the Union elected not to withdraw the Claim out of an abundance of caution and in order to protect the rights of the 9 typographers that it represents.

#### **The History and Events Surrounding the Claim**

9. The Union is the certified bargaining agent of Typographers employed by the Employer.

10. Until 1982, the Union and the Employer were bound to collective agreements that gave the Union exclusive jurisdiction over the work done by the typographers.

11. In or around November 1982, the Union negotiated an agreement with the Employer and approximately 200 typographers employed by the Employer that provided for, *inter alia*, an undertaking by the Employer to guarantee to protect the typographers

from loss of regular full time employment until the age of 65 due to technological changes in the workplace (the "**1982 Agreement**"). Specifically, the job protection benefits agreed to contemplated a guarantee of full employment for the typographers paid at not less than the wage rate in the collective agreements negotiated by the parties from time to time. In return for the job protection benefit, the Employer was granted the right to implement any necessary technological changes to the manner in which the typographers' work was to be carried out (art. III). The 1982 Agreement was to remain in effect until all the employees who signed it had ceased their employment (art. IV).

12. In addition, the 1982 Agreement provided that no party would attempt to renegotiate the rights and obligations set out therein and that any dispute over the interpretation, application or breach of the 1982 Agreement would be resolved by resort to the grievance procedure as set out in the applicable collective agreement (art. VII). Finally, the 1982 Agreement bound any buyer, successor or assignee of the Employer (art. V). Annexed hereto and marked as **Exhibit "F"** is a true copy of the 1982 Agreement.

13. When the 1982 Agreement was signed, the parties provided as follows for its incorporation into the collective agreement as Appendix C.

14. In or around 1987, the Union, the Employer and the typographers agreed to amend the 1982 Agreement by incorporating two new important entitlements for the typographers (the "**1987 Agreement**"). The parties agreed to incorporate a salary indexing formula as well as an agreement that in the event the collective agreement was not renewed, the parties were obligated to submit to compulsory "last final best offer" arbitration for the renewal of the collective agreement (art. X & XI). These articles were intended to ensure continuity of the commitments made by the Employer and to provide a compulsory arbitration mechanism for renewing the collective agreement. Annexed hereto and marked as **Exhibit "G"** is a true copy of the 1987 Agreement.

- 5 -

15. Consistent with the 1982 Agreement, each of the affected employees signed the agreement, which was then incorporated into the collective agreement as Appendix C, under the same terms as in 1982, the 1982 Agreement becoming Appendix B.

16. In or around 1993, the Employer took issue with the Article 2(b) of the collective agreement during collective bargaining negotiations. In particular, the Employer attempted to renegotiate the compulsory "final offer" arbitration provisions required by Article 2(b). To that end, the Employer declared a lockout which continued until August 24, 1994, ceasing as a result of an arbitral award imposing a renewal of the collective agreement. At that time, the Employer presented a voluntary retirement package to the 62 remaining typographers. Of the 62 typographers, 11 refused the Employer's voluntary retirement package.

17. A civil action was commenced by the remaining typographers claiming loss of income as a result of the lockout imposed by the Employer from 1993 to 1994. The action was premised on the job guarantees provided in the 1982 Agreement and 1987 Agreement which formed part of the collective agreement. The Employer brought a motion to have the action dismissed on the basis that jurisdiction with respect to the claim lay within the exclusive jurisdiction of an arbitrator. On October 24, 1997, the Superior Court of Quebec granted the Employer's motion on the basis that it did not have jurisdiction over the subject matter underlying the action. Annexed hereto and marked as **Exhibit "H"** is a true copy of the decision of the Superior Court of Quebec.

18. Despite the renewal of the collective agreement, the Employer refused to reinstate the typographers (the Employer was paying the typographers regular wages). The Union filed a grievance demanding that the typographers be reinstated forthwith. Ultimately the matter proceeded to grievance arbitration and an award dated April 25, 1996 was rendered wherein the Employer was ordered to reinstate the employment of the typographers by no later than April 30, 1996. Annexed hereto and marked as **Exhibit "I"** is a true copy of the decision of Arbitrator Claude H. Folsy.

19. On April 30, 1996, pursuant to the collective agreement which incorporated the 1982 Agreement and 1987 Agreement, the Union asked the Employer to exchange "last final best offers" and to engage in compulsory arbitration with a view to renewing the collective agreement which expired that day. The Employer refused to do so.

20. On May 8, 1996, the Union filed a grievance demanding that the Employer submit to "last final best offer" compulsory arbitration.

21. On June 3, 1996, the Employer declared a lockout. Thereafter, on June 4, 1996, the Union filed a further grievance which read, in part, as follows:

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

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

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

We ask the arbitrator to declare and order the following:

1. To order the employer to submit to the process of exchanging best and final offers and to send its "latest final offers" to the union and the 11 complainants without delay;
2. To declare the tripartite agreements reached on or about November 12, 1982 and March 5, 1987 in full force, and to oblige the employer to respect them;

- 7 -

3. To order the employer to continue to pay each complainant the salary and other benefits resulting from the collective labour agreement and the tripartite agreements of November 12, 1982 and March 1987;

4. To order the reimbursement of any salary or other benefits lost following or as a result of the lock-out, with interest;

5. To make any other order necessary to preserve the parties' rights.

22. Both grievances were referred to arbitration and heard by the same grievance arbitrator. On February 5, 1998 the arbitrator allowed the second grievance filed by the Union on June 4, 1996 and ordered that the Employer submit to the process of exchanging "last final best offers". The arbitrator further declared that the Employer had to respect the tripartite agreements signed in 1982 and 1987, which were still in force, and ordered the Employer to pay the 11 typographer complainants the salary and other benefits deriving from the agreements, including any salary or benefits, provided in the collective agreement, lost as a result of the lockout.

23. An Application for Judicial Review was filed. The Application was ultimately allowed. The Union thereafter filed an Appeal with the Court of Appeal of Quebec.

24. The Court of Appeal of Quebec rendered its decision on December 15, 1999. In that decision, the Court overturned the decision of the lower Court and upheld, in part, the decision of the arbitrator. More specifically, the Court held as follows:

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

25. An Application for Leave to Appeal to the Supreme Court of Canada was denied. Annexed hereto and marked as **Exhibit "J"** is a true copy of the decision of the Court of Appeal of Quebec.

- 8 -

26. The issue of damages was remitted to the arbitrator in accordance with the directive of the Court of Appeal of Quebec. By way of Interim decision dated September 28, 2000, the arbitrator held as follows with respect to the nature of the damages payable as a result of the Employer's improper lock-out:

The damages to which the 11 complainants have a right are limited to salary and other benefits lost and provided in the collective agreement, if it is to use the terms of the Court of Appeal, the lockout was unduly prolonged because of the refusal of the employer to exchange final best offers as requested by the union within the deadline of April 30, 1996.

27. The arbitrator's interim decision regarding the nature of the damages payable was challenged and ultimately upheld by the Court of Appeal of Quebec.

28. Thereafter, the arbitrator rendered his decision on the quantum of damages payable, holding that no damages could be awarded to the typographers as no specific events had caused the lockout to be unduly prolonged.

29. The Union challenged this decision. On appeal, the Court of Appeal of Quebec issued a decision dated March 17, 2008 wherein it quashed the decision of the arbitrator and ordered the arbitrator re-hear and determine the issue of damages payable to the typographers.

30. At the direction of the Court of Appeal of Quebec, the arbitrator re-heard the issue of damages and issued a decision dated January 21, 2009 wherein it held that "In the circumstances, the salary and benefits which The Gazette owes to the complainant are for the period of May 1999 to January 2000." Annexed hereto and marked as **Exhibit "K"** is a true copy of the arbitral award dated January 21, 2009.

31. The Union has subsequently challenged the arbitral decision dated January 21, 2009 in Superior Court of Québec.

32. The Union's motion was stayed upon the issuance of the Initial Order dated January 8, 2010 in connection with the Applicant's proceedings.



33. The typographers' employment was reinstated in May of 2001 as a result of a renewed collective agreement being imposed through compulsory arbitration in accordance with the 1982 Agreement and 1987 Agreement. The collective agreement once again incorporated the 1982 Agreement and the 1987 Agreement.

34. The current collective agreement incorporates both the 1982 Agreement and the 1987 Agreement.

**The Claim is an Excluded Claim and an Assumed Liability**

35. Pursuant to section 2(m) of the Amended Claims Procedure Order, an "Excluded Claim" includes "all Grievances or claims that can only be advance in the form of a Grievance pursuant to the terms of a collective bargaining agreement."

36. Section 2(o) of the Amended Claims Procedure Order defines a "Grievance" as "all grievances filed by bargaining agents (the "Unions") representing unionized employees of the LP Entities, or their members, under applicable collective bargaining agreements."

37. Section 5.4(1) of the Amended ACH APA provides that the Purchaser shall be bound as a successor employer to such collective bargaining agreement as required by Applicable Law.

38. The Amended ACH APA also provides, *inter alla*, that liabilities in respect of transferred employees are assumed liabilities.

39. It is my belief that the Claim is an Excluded Claim under the Amended Claims Procedure Order and an Assumed Liability under the Amended ACH APA.

40. I swear this Affidavit in support of the relief requests in the Union's Notice of Motion dated December 2, 2010 and for no other or improper purpose.

SWORN before me at the City of Montreal,  
In the Province of Quebec, this 2<sup>th</sup> day  
of December, 2010.

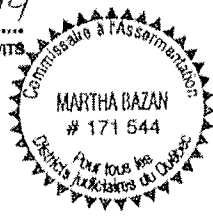
)  
)  
)  
)  
)  
)  
)

*Martha Bazan # 13713644*  
A Commissioner for Taking Oaths, etc.



*Don McKay*  
\_\_\_\_\_  
Don McKay

This is Exhibit "C" referred to in the  
 affidavit of Don McKay  
 sworn before me, this 2<sup>nd</sup>  
 day of December 2010.  
Martha Bazan # 171-544  
 A COMMISSIONER FOR TAKING AFFIDAVITS





Melançon  
Marceau  
Grenier et  
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF  
A V O C A T S

Sibel Ataogul  
Marie Jo BOUCHARD  
Pierre Brun  
Michael Cohen  
Johanne Drolet  
Suzanne Gascon  
Michel Gilbert  
Pierre Grenier  
Amélie Guibault  
Josée Lavallée  
Denis Lavole  
Georges Marceau  
Claude G. Melançon  
Giuseppe Sciortino  
Marie-Claude St-Amant  
Sylvain Seney  
Andréa Talarico  
Noémie Vaisan

Montreal, July 14th 2010

By fax and by mail

WITHOUT PREJUDICE

Ms. Pamela Luthra  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010; P.O. Box 104  
Toronto ON M5K 1G8

Subject: Canwest LP Entities Claim Process

Our file: PG-1710-269-2

Ms. Luthra,

This letter follows the communication we received on behalf of our clients (see schedule for list), all employees of the Gazette, dated July 7th 2010, inviting them to submit their claims in the LP Claims process.

Our clients are employees of the Gazette and are owed money for unpaid salary. Please note that an arbitrator is seized of the claim. His latest decision in this regard is enclosed with the present letter. Please note however that this decision is being contested in front of the Superior Court of Quebec.

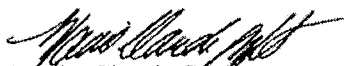
We have reviewed the order rendered by the Honourable Madam Justice Pepall dated April 12th 2010 and we are of the view that our clients' claim is an « Excluded claim » under the meaning determined by this order. Therefore, our clients reserve all their rights to claim the entire sums that they are owed.

However, in order to preserve our clients' rights, we have been mandated to submit the enclosed proof of claim. As such, please note that this does not constitute an admission as to the nature of claims or the amounts owed.

Please contact the undersigned for additional information and/or documentation should it be deemed necessary.

Kindest regards,

MELANÇON, MARCEAU, GRENIER ET SCIORTINO, S.E.N.C.

  
Marie-Claude St-Amant  
Signed for Sibel Ataogul

c.c. Mr. Michael Thomson

Encl. : Claim form  
Schedule with names, addresses and claim amounts  
Decision of arbitrator André Sylvestre

MONTRÉAL  
1717, boul. René-Lévesque Est  
bureau 300  
Montréal (Québec)  
H2L 4T3  
Téléphone: 514.525.3414  
Télécopieur: 514.525.2803  
QUÉBEC  
220, Grande Allée Est  
bureau 100  
Québec (Québec)  
G1R 2J1  
Téléphone: 418.640.1773  
Télécopieur: 418.640.0474  
www.mmgs.qc.ca

**SCHEDULE "C"**

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

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST**

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

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

**APPLICANTS**

---

**LP PROOF OF CLAIM**

---

**1. PARTICULARS OF CREDITOR:**

(a) Full Legal Name of Creditor:

Please see schedule of names. (the "Creditor").

*(Full legal or Corporate name should be the name of the original Creditor. Do not file separate Proofs of Claim for divisions of the same Creditor.)*

(b) Full Mailing Address of Creditor:

Please see schedule of  
addresses.

(c) \*Telephone Number of Creditor: See schedule A

(d) \*Facsimile Number of Creditor: See schedule A

- (e) \*E-mail Address of Creditor: N / A.
- (f) \*Attention (Contact Person): Ms Sibel Atalogul
- (g) Has the Claim been sold or assigned by Creditor to another party?  
 Yes \_\_\_\_\_ No  (If yes please completed section 5)

**\*In order to ensure that all claims are processed in an expedited manner you must provide one (1) or more of your telephone number, fax number or email address.**

**2. PROOF OF CLAIM**

**THE UNDERSIGNED CERTIFIES AS FOLLOWS:**

- (a) That I am a Creditor of/hold the position of attorney of the Creditor and have knowledge of all the circumstances connected with the Claim described herein;
- (b) That I have knowledge of all the circumstances connected with the Claim described and set out below;
- (c) That the LP Entity was and still is indebted to the Creditor as follows (*Claims denominated in a foreign currency other than U.S. dollars shall be converted to Canadian dollars at the Bank of Canada noon exchange rate in effect at the Filing Date. U.S. dollar denominated claims shall be converted at the Bank of Canada Canadian/U.S.dollar noon exchange rate in effect at the Filing Date which rate was Cdn \$1.0344: \$1 U.S.*)

*See schedule A please*

	Prefiling Claims	Restructuring Period Claims	Total Claims
Canwest Publishing Inc./ Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	\$	\$	\$

3. NATURE OF CLAIM

*See schedule A please*

**(CHECK AND COMPLETE APPROPRIATE CATEGORY)**

- Unsecured Claim of \$ \_\_\_\_\_
- Secured Claim of \$ \_\_\_\_\_

In respect of this debt, I hold security over the assets of the LP Entity valued at \$ \_\_\_\_\_, the particulars of which security and value are attached to this Proof of Claim form.

*(Give full particulars of the security, including the date on which the security was given, the value that you ascribe to the assets charged by your security and the basis for such valuation, and attach a copy of the security documents evidencing the security.)*

4. PARTICULARS OF CLAIM:

The Particulars of the undersigned's total Claim are attached. *- to follow upon request.*

*(Provide full particulars of the Claim and supporting documentation, including amount, description of transaction(s) or agreement(s) giving rise to the Claim, name of any guarantor(s) that has guaranteed the Claim, and amount of Claim allocated thereto, date and number of all invoices, particulars of all credits, discounts, etc. claimed).*

**5. PARTICULARS OF ASSIGNEE(S) (only to be completed if your claim has been sold or assigned to another party):** *N/A.*

(a) Full Legal Name of Assignee(s) of Claim (if all or a portion of the Claim has been sold). If there is more than one assignee, please attach separate sheets with the following information:

\_\_\_\_\_  
(the "Assignee(s)")

Amount of Total Claim Assigned \$ \_\_\_\_\_

Amount of Total Claim Not Assigned \$ \_\_\_\_\_

Total Amount of Claim \$ \_\_\_\_\_  
(should equal "Total Claim" as entered in Section 2)

(b) Full Mailing Address of Assignee(s):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(c) Telephone Number of Assignee(s):  
\_\_\_\_\_

(d) Facsimile Number of Assignee(s):  
\_\_\_\_\_

(e) Attention (Contact Person):  
\_\_\_\_\_



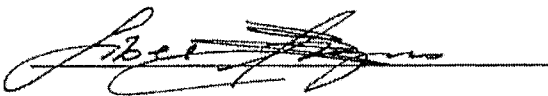
**6. FILING OF CLAIM**

This LP Proof of Claim must be returned to and received by the Monitor by **5:00 p.m. (Toronto Time) on May 7, 2010** or, **IF YOU HAVE A RESTRUCTURING PERIOD CLAIM, 21 DAYS AFTER YOU ARE DEEMED TO HAVE RECEIVED THE LP CLAIMS PACKAGE PURSUANT TO THE ORDER** (unless the Monitor and the LP Entities agree in writing or the Court Orders that the LP Proof of Claim be accepted after that date) at the following address:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: [CanwestLP@fticonsulting.com](mailto:CanwestLP@fticonsulting.com)

Dated at Montreal this 14<sup>th</sup> day of July, 2010.

Per: 

**SCHEDULE A**

Individuals represented in the present proof of claim :

Robert Davies 1471 A Giovanni-Caboto Ville Lasalle (Québec) H8N 3E1	Claim: 500,000.00\$
Umed Gohil 7809 Thelma Ville Lasalle (Québec) H8P 1W8	Claim: 500,000.00\$
Joseph Brazeau 18 Robitaille Notre-Dame de l'île Perrot (Québec) J7V 6S7	Claim: 500,000.00\$
Pierre Rebetez 3205 Appelton Montréal (Québec) H3S 1L6	Claim: 500,000.00\$
Michael Thomson 4015 Brahms Brossard (Québec) J4Z 2W9	Claim: 500,000.00\$
Horace Holloway 3696 boul. Dagenais Ouest, app. 4 Laval (Québec) H7P 1V9	Claim: 500,000.00\$
Leslie Stockwell 3285 boul. Du Souvenir, app. 511 Laval (Québec) H7V 3R3	Claim: 500,000.00\$
Jean-Pierre Martin 924 rue Breton Chambly (Québec) J3L 2T6	Claim: 500,000.00\$
Marc Tremblay 760 Ch. Des Pins Est Saint-Sauveur (Québec) J0R 1R2	Claim: 500,000.00\$

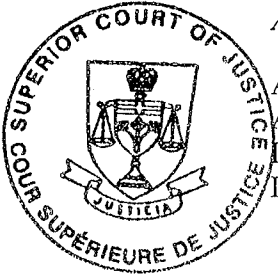
TAB G

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

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST**

THE HONOURABLE ) MONDAY, THE 17<sup>th</sup> DAY  
)  
MADAM JUSTICE PEPALL ) OF MAY, 2010

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



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

**APPLICANTS**

**AMENDED CLAIMS PROCEDURE ORDER**

**THIS MOTION** made by Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. (“**CPI**”), Canwest Books Inc. and Canwest (Canada) Inc. (the “**Applicants**”) and Canwest Limited Partnership/Canwest Societe en Commandite (“**Canwest LP**”, collectively and together with the Applicants, the “**LP Entities**”, and each an “**LP Entity**”), for an order amending the procedure for the identification and quantification of certain claims against the LP Entities that was established pursuant to an order dated April 12, 2010 was heard this day at 330 University Avenue, Toronto, Ontario.

**ON READING** the Notice of Motion, the Affidavit of Douglas E.J. Lamb sworn May 10, 2010, the Seventh Report of FTI Consulting Canada Inc. (the “**Monitor’s Seventh Report**”) in its capacity as Court-appointed monitor of the LP Entities (the “**Monitor**”) and on hearing from counsel for the LP Entities, the Monitor, the ad hoc committee of holders of 9.25% notes issued by Canwest Limited Partnership, The Bank of Nova Scotia in its capacity as Administrative Agent (the “**Agent**”) for the LP Senior Lenders (as defined below), the court-appointed representatives of the salaried employees and retirees and such other counsel as were

present, no one else appearing although duly served as appears from the affidavit of service, filed.

**SERVICE**

- 1. **THIS COURT ORDERS** that the time for service of the Notice of Motion and Motion Record herein be and is hereby abridged and that the motion is properly returnable today and service upon any interested party other than those parties served is hereby dispensed with.

**DEFINITIONS AND INTERPRETATION**

- 2. **THIS COURT ORDERS** that, for the purposes of this Order establishing and amending a claims process for the LP Entities (the “**LP Amended Claims Procedure Order**”), in addition to terms defined elsewhere herein, the following terms shall have the following meanings:
  - (a) “**Assessments**” means Claims of Her Majesty the Queen in Right of Canada or of any Province or Territory or Municipality or any other taxation authority in any Canadian or foreign jurisdiction, including, without limitation, amounts which may arise or have arisen under any notice of assessment, notice of appeal, audit, investigation, demand or similar request from any taxation authority;
  - (b) “**Business Day**” means a day, other than a Saturday, Sunday or a statutory holiday, on which banks are generally open for business in Toronto, Ontario;
  - (c) “**Calendar Day**” means a day, including Saturday, Sunday and any statutory holidays in the Province of Ontario, Canada;
  - (d) “**CCAA**” means the *Companies’ Creditors Arrangement Act*, R.S.C. 1985, c. C-36, as amended;
  - (e) “**CCAA Proceeding**” means the proceeding commenced by the LP Entities in the Court at Toronto under Court File No. CV-10-8533-00CL;

- (f) **“Claim”** means:
- (i) any right or claim of any Person against one or more of the LP Entities, whether or not asserted, in connection with any indebtedness, liability or obligation of any kind whatsoever of one or more of the LP Entities in existence on the Filing Date, and any accrued interest thereon and costs payable in respect thereof to and including the Filing Date, whether or not such right or claim is reduced to judgment, liquidated, unliquidated, fixed, contingent, matured, unmatured, disputed, undisputed, legal, equitable, secured, unsecured, perfected, unperfected, present, future, known, or unknown, by guarantee, surety or otherwise, and whether or not such right is executory or anticipatory in nature, including the right or ability of any Person to advance a claim for contribution or indemnity or otherwise with respect to any matter, action, cause or chose in action, whether existing at present or commenced in the future, which indebtedness, liability or obligation is based in whole or in part on facts which existed prior to the Filing Date, and includes any other claims that would have been claims provable in bankruptcy had the applicable LP Entity become bankrupt on the Filing Date (each, a **“Prefiling Claim”**, and collectively, the **“Prefiling Claims”**);
  - (ii) any right or claim of any Person against one or more of the LP Entities in connection with any indebtedness, liability or obligation of any kind whatsoever owed by one or more of the LP Entities to such Person arising out of the restructuring, disclaimer, resiliation, termination or breach on or after the Filing Date of any contract, lease or other agreement whether written or oral and whether such restructuring, disclaimer, resiliation, termination or breach took place or takes place before or after the date of this LP Amended Claims Procedure Order (each, a **“Restructuring Period Claim”**, and collectively, the **“Restructuring Period Claims”**);
  - (iii) any right or claim of any Person against one or more of the Directors or

Officers of one or more of the LP Entities or any of them, that relates to a Prefiling Claim or a Restructuring Period Claim howsoever arising for which the Directors or Officers of an LP Entity are by statute or otherwise by law liable to pay in their capacity as Directors or Officers or in any other capacity including, for greater certainty, any claim against a Director or Officer that may be secured by the LP Directors' Charge, but excluding any claims by the LP Senior Lenders (as defined herein) (each a "Director/Officer Claim", and collectively, the "**Directors/Officers Claims**");

other than Excluded Claims;

- (g) "**Claims Officer**" means the individuals designated by the Court pursuant to paragraph 11 of this LP Amended Claims Procedure Order and such other Persons as may be designated by the LP Entities and consented to by the Monitor;
- (h) "**Court**" means the Superior Court of Justice (Commercial List) in the City of Toronto in the Province of Ontario;
- (i) "**Creditors' Meeting Order**" means the Order of this Honourable Court dated May 17, 2010 establishing procedures for the call and conduct of a meeting of creditors of the LP Entities;
- (j) "**Director**" means anyone who is or was, or may be deemed to be or have been, whether by statute, operation of law or otherwise, a director or *de facto* director of any of the Applicants;
- (k) "**Distribution Claim**" means the amount of the Claim of a Creditor to the extent that such claim is finally determined for distribution purposes, in the event that an LP Plan is filed, in accordance with the provisions of this LP Amended Claims Procedure Order or the Creditors' Meeting Order, as applicable, and the CCAA;
- (l) "**Employee Claim**" any claim by an employee or former employee of the LP Entities arising out of the employment of such employee or former employee by

the LP Entities that relates to a Prefiling Claim or a Restructuring Period Claim other than an Excluded Claim or any employee-related liabilities that are being assumed by the Purchaser pursuant to the Purchase Agreement (each, an **"Employee Claim"**);

- (m) **"Excluded Claim"** means (i) claims secured by any of the Charges as defined in the Initial Order, (ii) Insured Claims, (iii) all Grievances or claims that can only be advanced in the form of a Grievance pursuant to the terms of a collective bargaining agreement, (iv) all claims by the LP Senior Lenders (as defined herein), including Director/Officer Claims (v) all claims of the LP DIP Lenders against the LP Entities pursuant to the LP DIP Definitive Documents, (vi) Intercompany Claims, and (vii) all claims of The Bank of Nova Scotia arising from the provision of cash management services to the LP Entities;
- (n) **"Filing Date"** means January 8, 2010;
- (o) **"Grievance"** means all grievances filed by bargaining agents (the **"Unions"**) representing unionized employees of the LP Entities, or their members, under applicable collective bargaining agreements;
- (p) **"Initial Order"** means the Initial Order of the Honourable Madam Justice Pepall made January 8, 2010, as amended, restated or varied from time to time;
- (q) **"Insured Claim"** means that portion of a Claim, other than a Director/Officer Claim, arising from a cause of action for which the applicable LP Entities are insured to the extent that such claim, or portion thereof, is insured;
- (r) **"Intercompany Claim"** means any claim by Canwest Global Communications Corp. (**"Canwest Global"**) or an affiliate or subsidiary of Canwest Global against one or more of the LP Entities including, for greater certainty, a claim by an LP Entity against another LP Entity;
- (s) **"LP Claims Bar Date"** means 5:00 p.m. on May 7, 2010;
- (t) **"LP Claims Package"** means the materials to be provided by the LP Entities to



Persons who may have a Claim which materials shall consist of a blank LP Proof of Claim, an LP Proof of Claim Instruction Letter, and such other materials as the LP Entities may consider appropriate or desirable;

- (u) **“LP Claims Procedure Order”** means the Order of this Honourable Court dated April 12, 2010 that is hereby amended by this LP Amended Claims Procedure Order
- (v) **“LP Claims Process”** means the call for claims process to be administered by the LP Entities with the assistance of the Monitor pursuant to the terms of this Order;
- (w) **“LP CRA”** means CRS Inc. in its capacity as the court-appointed Chief Restructuring Advisor of the LP Entities;
- (x) **“LP Creditor”** means any Person having a Claim including, without limitation and for greater certainty, the LP Noteholders, the LP Subordinated Lenders, the transferee or assignee of a transferred Claim that is recognized as an LP Creditor in accordance with paragraph 38 hereof or a trustee, executor, liquidator, receiver, receiver and manager, or other Person acting on behalf of or through such Person;
- (y) **“LP Director/Officer Claims Bar Date”** means 5:00 p.m. (Toronto time) on June 3, 2010;
- (z) **“LP Hedging Creditor”** means the various counterparties to certain foreign currency, interest rate and commodity hedging agreements with the LP Entities whose obligations rank *pari passu* to the claims of the LP Secured Lenders (as defined below);
- (aa) **“LP Note Indenture”** means the note indenture dated July 13, 2007 with CanWest MediaWorks Limited Partnership as issuer, CanWest MediaWorks Publications Inc. and Canwest Books Inc. as guarantors, the Bank of New York as U.S. Trustee, and BNY Trust Company of Canada as Canadian Trustee that was entered into in connection with the issuance of US\$400 million of senior subordinated notes that bear interest at 9.25%;

- (bb) **“LP Notes”** means the US\$400 million of senior subordinated notes that bear interest at 9.25% that were issued pursuant to the LP Note Indenture;
- (cc) **“LP Noteholders”** means the holders of the LP Notes;
- (dd) **“LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance”** means the notice referred to in paragraph 28 hereof, substantially in the form attached as Schedule “E” hereto, which may be delivered to the Monitor by an LP Creditor disputing an LP Notice of Revision or Disallowance, with reasons for its dispute;
- (ee) **“LP Notice of Revision or Disallowance”** means the notice referred to in paragraphs 26 and 27 hereof, substantially in the form of Schedule “D” advising an LP Creditor that the LP Entities have revised or rejected all or part of such LP Creditor’s Claim as set out in its LP Proof of Claim;
- (ff) **“LP Notice to Creditors”** means the notice for publication by the LP Entities or the Monitor as described in paragraph 16 hereof, substantially in the form attached hereto as Schedule “A”, calling for any and all Claims of LP Creditors;
- (gg) **“LP Notice of Amended Claims Procedure”** means the notice for publication by the LP Entities or the Monitor as described in paragraph 16.1 hereof, substantially in the form attached hereto as Schedule “F”, advising of the amendments to the LP Claims Procedure;
- (hh) **“LP Plan”** means, as further defined in the Initial Order, any proposed plan of compromise or arrangement that may be filed by any or all of the LP Entities (in consultation with the Monitor and the LP CRA) pursuant to the CCAA as the same may be amended, supplemented or restated from time to time in accordance with the terms thereof other than the LP Senior Lenders’ CCAA Plan;
- (ii) **“LP Proof of Claim”** means the Proof of Claim referred to in paragraphs 22, 23 and 24 hereof to be filed by LP Creditors, in order to establish a Claim, substantially in the form attached hereto as Schedule “C”;
- (jj) **“LP Proof of Claim Instruction Letter”** means the instruction letter to LP

Creditors, substantially in the form attached as Schedule "B" hereto, regarding the completion of an LP Proof of Claim and the claims procedure described herein and stating the amount of the Claim of the particular LP Creditor receiving the LP Proof of Claim Instruction Letter, as evidenced by the books and records of the LP Entities;

- (kk) **"LP Restructuring Period Claims Bar Date and Employee Claims Bar Date"** means 5:00 p.m. (Toronto time) on June 3, 2010;
- (ll) **"LP Secured Lenders"** means the syndicate of lenders from time to time party to the credit agreement dated as of July 10, 2007 between CanWest MediaWorks Limited Partnership, The Bank of Nova Scotia, as Administrative Agent, the LP Secured Lenders and CanWest MediaWorks (Canada) Inc., CanWest MediaWorks Publications Inc. and Canwest Books Inc., as guarantors;
- (mm) **"LP Senior Lenders"** means the LP Hedging Creditors and the LP Secured Lenders;
- (nn) **"LP Senior Lenders' CCAA Plan"** means the plan of compromise or arrangement between the LP Entities and the LP Senior Lenders that was accepted for filing by this Honourable Court pursuant to the Initial Order and was approved by the LP Senior Lenders at a meeting on January 27, 2010;
- (oo) **"LP Senior Lenders' Claims"** means the claims of the LP Senior Lenders as determined pursuant to the LP Senior Lenders' Claim Procedure (as described below);
- (pp) **"LP Senior Lenders' Claims Procedure"** means the claims procedure approved in the Initial Order by which the LP Senior Lenders' Claims were determined in the context of the LP Senior Lenders' CCAA Plan;
- (qq) **"LP Senior Subordinated Credit Agreement"** means the senior subordinated credit agreement dated as of July 10, 2007 between CanWest MediaWorks Limited Partnership, the Subordinated Agent, the LP Subordinated Lenders, and

CanWest MediaWorks (Canada) Inc., CanWest MediaWorks Publications Inc. and Canwest Books Inc., as guarantors;

- (rr) “**LP Subordinated Lenders**” means the syndicate of lenders that are parties to the LP Senior Subordinated Credit Agreement;
- (ss) “**Meeting**” means any meeting of LP Creditors called for the purpose of considering and voting in respect of an LP Plan, if one is filed;
- (tt) “**Meeting Materials**” means those materials prepared by the LP Entities and in advance of a Meeting and including, among other things, copies of a notice of the Meeting, the Plan, the Creditors’ Meeting Order and a form of proxy;
- (uu) “**Monitor**” means FTI Consulting Canada Inc., as court-appointed Monitor in the CCAA proceeding of the LP Entities;
- (vv) “**Officer**” means anyone who is or was, or may be deemed to be or have been, whether by statute, operation of law or otherwise, an officer or *de facto* officer of any of the LP Entities;
- (ww) “**Pension Claim**” means any claim under the pension plans of the LP Entities as identified in the Initial Order Affidavit;
- (xx) “**Person**” means any individual, corporation, limited or unlimited liability company, general or limited partnership, association, trust, unincorporated organization, joint venture, government or any agency or instrumentality thereof or any other entity;
- (yy) “**Prefiling Claim**” has the meaning ascribed to that term in paragraph 2(f)(i) of this LP Amended Claims Procedure Order;
- (zz) “**Proven Claim**” means the Claim of an LP Creditor as established and determined pursuant to the terms of this LP Amended Claims Procedure Order for purposes of voting and distribution under any Plan;

- (aaa) **“Purchase Agreement”** means the asset purchase agreement dated as of May 10, 2010 between 7535538 Canada Inc., CW Acquisition Limited Partnership, Canwest Books Inc., Canwest (Canada) Inc., Canwest Publications Inc./Publications Canwest Inc. and Canwest Limited Partnership/Canwest Societe en Commandite;
- (bbb) **“Purchaser”** means CW Acquisition Limited Partnership pursuant to the AHC APA;
- (ccc) **“Restructuring Period Claim”** has the meaning ascribed to that term in paragraph 2(f)(ii) of this LP Amended Claims Procedure Order;
- (ddd) **“SERA Claim”** means any claim by a current or former employee of the LP Entities for payments or benefits arising out of a Southam Executive Retirement Arrangement (a **“SERA”**) that were discontinued after the Filing Date;
- (eee) **“SISP”** means the Sale and Investor Solicitation Process being carried out pursuant to the terms of the SISP Procedures;
- (fff) **“SISP Procedures”** means the Procedures for the Sale and Investor Solicitation Process, as amended, in the form attached as Schedule “A” to the Initial Order, as amended;
- (ggg) **“Subordinated Agent”** means The Bank of Nova Scotia, as Administrative Agent under the LP Senior Subordinated Credit Agreement;
- (hhh) **“Termination and Severance Claim”** means any claim by a former employee of the LP Entities with an effective date of termination on or before January 8, 2010 who was in receipt of salary continuance from the LP Entities that has been discontinued as a result of the commencement of the LP Entities’ CCAA proceeding; for greater certainty, Termination and Severance Claims do not include any employee claims that could be advanced as a Grievance pursuant to the terms of an applicable collective bargaining agreement;
- (iii) **“Trustees”** means the Bank of New York as U.S. Trustee and BNY Trust

Company of Canada as Canadian Trustee under the LP Note Indenture;

(jjj) **“Voting Claim”** means the amount of the Claim of an LP Creditor to the extent that such claim has been finally determined for voting at a Meeting, in accordance with the provisions of this LP Amended Claims Procedure Order, and the CCAA.

- 3. **THIS COURT ORDERS** that all capitalized terms used herein and not otherwise defined shall have the meanings ascribed to them in the Initial Order.
- 4. **THIS COURT ORDERS** that all references as to time herein shall mean local time in Toronto, Ontario, Canada, and any reference to an event occurring on a Business Day shall mean prior to 5:00 p.m. on such Business Day unless otherwise indicated herein.
- 5. **THIS COURT ORDERS** that all references to the word “including” shall mean “including without limitation”.
- 6. **THIS COURT ORDERS** that all references to the singular herein include the plural, the plural include the singular, and any gender includes the other gender.

**GENERAL PROVISIONS**

- 7. **THIS COURT ORDERS** that the LP Entities and the Monitor are hereby authorized to use reasonable discretion as to the adequacy of compliance with respect to the manner in which forms delivered hereunder are completed and executed and the time in which they are submitted, and may, where they are satisfied that a Claim has been adequately proven, waive strict compliance with the requirements of this LP Amended Claims Procedure Order, including in respect of completion, execution and time of delivery of such forms and request any further documentation from an LP Creditor that the LP Entities or the Monitor may require in order to enable them to determine the validity of a Claim.
- 8. **THIS COURT ORDERS** that any Claims denominated in a foreign currency shall be converted to Canadian dollars at the Bank of Canada noon exchange rate in effect at the Filing Date. U.S. dollar denominated claims shall be converted at the Bank of Canada Canadian/U.S. dollar noon exchange rate in effect at the Filing Date, which rate was

CDN\$1.0344:\$1 U.S.

- 9. **THIS COURT ORDERS** that interest and penalties that would otherwise accrue after the Filing Date shall not be included in any Claim.
- 10. **THIS COURT ORDERS** that copies of all forms delivered by or to an LP Creditor hereunder, as applicable, and determinations of Claims by a Claims Officer or the Court, as the case may be, shall be maintained by the LP Entities and, subject to further order of the Court, such LP Creditor will be entitled to have access thereto by appointment during normal business hours on written request to the LP Entities or the Monitor.

**CLAIMS OFFICER**

- 11. **THIS COURT ORDERS** that The Honourable Edward Saunders, The Honourable Coulter Osborne and such other Persons as may be appointed by the Court from time to time on application of the LP Entities (in consultation with the LP CRA), or such other Persons designated by the LP Entities (in consultation with the LP CRA) and consented to by the Monitor, be and they are hereby appointed as Claims Officers for the claims procedure described herein.
- 12. **THIS COURT ORDERS** that, subject to the discretion of the Court, a Claims Officer shall determine the validity and amount of disputed Claims in accordance with this LP Amended Claims Procedure Order and to the extent necessary may determine whether any Claim or part thereof constitutes an Excluded Claim. A Claims Officer shall determine all procedural matters which may arise in respect of his or her determination of these matters, including the manner in which any evidence may be adduced. A Claims Officer shall have the discretion to determine by whom and to what extent the costs of any hearing before a Claims Officer shall be paid.
- 13. **THIS COURT ORDERS** that the Claims Officers shall be entitled to reasonable compensation for the performance of their obligations set out in this Claims Order on the basis of the hourly rate customarily charged by the Claims Officers in performing comparable functions to those set out in this Claims Order and any disbursements incurred in connection therewith. The fees and expenses of the Claims Officers shall be

borne by the LP Entities and shall be paid by the LP Entities forthwith upon receipt of each invoice tendered by the Claims Officers.

14. **THIS COURT ORDERS** that, notwithstanding anything to the contrary herein, an LP Entity may in its sole discretion refer an LP Creditor's Claim for resolution to a Claims Officer or the Court for voting and/or distribution purposes, where in the LP Entity's view such a referral is preferable or necessary for the resolution of the valuation of the Claim.

#### **MONITOR'S ROLE**

15. **THIS COURT ORDERS** that the Monitor, in addition to its prescribed rights, duties, responsibilities and obligations under the CCAA and under the Initial Order, shall assist the LP Entities in connection with the administration of the claims procedure provided for herein, including the determination of Claims of LP Creditors and the referral of a particular Claim to a Claims Officer, as requested by the LP Entities from time to time, and is hereby directed and empowered to take such other actions and fulfill such other roles as are contemplated by this LP Amended Claims Procedure Order.

#### **NOTICE OF CLAIMS**

16. **THIS COURT ORDERS** that forthwith after April 12, 2010 and in any event on or before April 20, 2010, the LP Entities or the Monitor shall publish the LP Notice to Creditors, for at least two (2) Business Days in the *National Post*, *The Globe and Mail* (National Edition), *La Presse* and *The Wall Street Journal*.
- 16.1 **THIS COURT ORDERS** that forthwith after the date of this LP Amended Claims Procedure Order, the LP Entities or the Monitor shall publish the LP Notice of Amended Claims Procedure, for at least two (2) Business Days in the *National Post*, *The Globe and Mail* (National Edition) and *La Presse*.
17. **THIS COURT ORDERS** that the Monitor shall send an LP Claims Package to each LP Creditor with a Claim (other than a Restructuring Period Claim, an Employee Claim or a Director/Officer Claim) as evidenced by the books and records of the LP Entities in



accordance with paragraph 39 before 11:59 p.m. on April 16, 2010. The LP Proof of Claim Instruction Letter for each such LP Creditor shall provide general information and instructions in respect of the filing of Claims. The LP Claims Package as sent to LP Creditors will also include an individualized letter setting forth the amount of the Claim of such LP Creditor as evidenced by the books and records of the LP Entities.

18. **THIS COURT ORDERS** that the LP Entities are authorized to send an LP Claims Package to the Trustees and that the LP Entities shall not be required to send LP Claims Packages to the individual LP Noteholders.
19. **THIS COURT ORDERS** that the LP Entities are authorized to send an LP Claims Package to the Subordinated Agent and that the LP Entities shall not be required to send LP Claims Packages to the individual LP Subordinated Lenders.
20. **THIS COURT ORDERS** that to the extent any LP Creditor requests such documents, the Monitor shall forthwith send an LP Claims Package, direct the LP Creditor to the documents posted on the Monitor's website or otherwise respond to the request for the LP Claims Package as may be appropriate in the circumstances.

**NOTICE OF RESTRUCTURING PERIOD CLAIMS, EMPLOYEE CLAIMS AND DIRECTOR/OFFICER CLAIMS**

21. **THIS COURT ORDERS** that to the extent that an LP Claims Package has not already been delivered to such LP Creditor pursuant to paragraph 17 hereof, the LP Entities shall deliver an LP Claims Package to each LP Creditor with a Restructuring Period Claim and each LP Creditor with an Employee Claim as soon as practicable after the LP Entities have knowledge of the Restructuring Period Claim or the Employee Claim and, in any event, no later than May 21, 2010.

**FILING OF PROOFS OF CLAIM**

22. **THIS COURT ORDERS** that any LP Creditor asserting a Claim against the LP Entities or any Director or Officer thereof shall file an LP Proof of Claim with the Monitor on or before the LP Claims Bar Date, the LP Restructuring Period Claims Bar Date and

Employee Claims Bar Date or the LP Director/Officer Claims Bar Date, as applicable.

- 23. **THIS COURT ORDERS** that the Trustees are authorized to file one or more LP Proofs of Claim on or before the LP Claims Bar Date on behalf of all of the LP Noteholders indicating that amount owing on an aggregate basis for all of the LP Notes. Notwithstanding any other provisions in this Order, the LP Noteholders are not required to file individual LP Proofs of Claim in respect of claims relating solely to the debt evidenced by the LP Notes.
  
- 24. **THIS COURT ORDERS** that the Subordinated Agent is hereby authorized to file one or more LP Proofs of Claim on or before the LP Claims Bar Date on behalf of all of the LP Subordinated Lenders, indicating that amount owing on an aggregate basis under the LP Senior Subordinated Credit Agreement. Notwithstanding any other provisions in this Order, the LP Subordinated Lenders are not required to file individual LP Proofs of Claim in respect of claims relating solely to the obligations under the LP Senior Subordinated Credit Agreement.
  
- 25. **THIS COURT ORDERS** that any LP Creditor that does not file an LP Proof of Claim as provided for in paragraph 22 herein so that such LP Proof of Claim is received by the Monitor on or before the LP Claims Bar Date, the LP Restructuring Period Claims Bar Date and Employee Claims Bar Date or the LP Director/Officer Claims Bar Date, as applicable, or such later date as the Monitor and the Applicants may agree in writing or the Court may otherwise agree:
  - (a) shall be and is hereby forever barred from making or enforcing any Claim against the LP Entities and/or the Directors or Officers thereof and the Claim shall be forever extinguished;
  
  - (b) shall not be entitled to further notice of any action taken by the LP Entities pursuant to this Order; and
  
  - (c) shall not be entitled to participate as an LP Creditor in these proceedings.

**ADJUDICATION OF CLAIMS**

- 26. **THIS COURT ORDERS** that with the assistance of the Monitor and in consultation with the LP CRA, the LP Entities shall review all LP Proofs of Claim received by the LP Claims Bar Date, the LP Restructuring Period Claims Bar Date and Employee Claims Bar Date or the LP Director/Officer Claims Bar Date, as applicable, and shall accept, revise or reject each Claim. If the LP Entities intend to revise or reject a Claim, other than a Restructuring Period Claim, an Employee Claim or a Director/Officer Claim, the LP Entities shall by no later than May 31, 2010, or such other date as may be agreed to by the Monitor, notify each LP Creditor who has delivered an LP Proof of Claim whether such LP Creditor's Claim as set out therein has been revised or rejected and the reasons therefor, by sending an LP Notice of Revision or Disallowance. If the LP Entities intend to revise or reject a Restructuring Period Claim, an Employee Claim or a Director/Officer Claim, the LP Entities shall by no later than June 21, 2010, or such other date as may be agreed to by the Monitor, notify each LP Creditor who has delivered an LP Proof of Claim in respect of a Restructuring Period Claim, Employee Claim or Director/Officer Claim whether such LP Creditor's Claim as set out therein has been revised or rejected and the reasons therefore, by sending an LP Notice of Revision or Disallowance. Where the LP Entities do not send by such dates, or such other dates as may be agreed to by the Monitor, an LP Notice of Revision or Disallowance to an LP Creditor, the LP Entities shall be deemed to have accepted such LP Creditor's Claim in the amount set out in that LP Creditor's LP Proof of Claim.
  
- 27. **THIS COURT ORDER** that, where the LP Entities intend to revise or reject an LP Proof of Claim filed by the Trustees on behalf of the LP Noteholders or an LP Proof of Claim filed by the Subordinated Agent on behalf of the LP Subordinated Lenders, the LP Entities shall send the LP Notice of Revision or Disallowance to the Trustees or the Subordinated Agent, as applicable.
  
- 28. **THIS COURT ORDERS** that, except in the case of an LP Creditor with a Restructuring Period Claim, an Employee Claim or a Director/Officer Claim, any LP Creditor, and in the case of the LP Noteholders and the LP Subordinated Lenders, the Trustees and the

Subordinated Agent, respectively, who intends to dispute an LP Notice of Revision or Disallowance sent pursuant to the immediately preceding paragraphs shall deliver an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance to the Monitor before June 10, 2010, or such other date as may be agreed to by the Monitor. In the case of an LP Creditor with a Restructuring Period Claim, an Employee Claim or a Director/Officer Claim, such LP Creditor shall deliver an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance before June 30, 2010.

**RESOLUTION OF CLAIMS**

- 29. **THIS COURT ORDERS** that where an LP Creditor that receives an LP Notice of Revision or Disallowance pursuant to paragraphs 26 and 27 above does not file an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance by the time set out in paragraph 28 above, such LP Creditor's Claim shall be deemed to be as set out in the LP Notice of Revision or Disallowance.
  
- 30. **THIS COURT ORDERS** that in the event that an LP Entity, with the assistance of the Monitor and in consultation with the LP CRA and any Director or Officer if the Claim is asserted as against them, is unable to resolve a dispute regarding any Claim with an LP Creditor, the LP Entity or the LP Creditor shall so notify the Monitor, and the LP Creditor or the LP Entity, as the case may be. The decision as to whether the LP Creditor's Claim should be adjudicated by the Court or a Claims Officer shall be in the sole discretion of the LP Entity. To the extent a Claim is referred under this paragraph to the Court or a Claims Officer, the Court or a Claims Officer, as the case may be, shall resolve the dispute between the LP Entity, any Director or Officer to the extent that a Claim is asserted as against them, and such LP Creditor, as soon as practicable.
  
- 31. **THIS COURT ORDERS** that where the value of an LP Creditor's Voting Claim has not been finally determined by the Court or the Claims Officer by the date of a Meeting, if any, the relevant LP Entity shall (in consultation with the LP CRA and the Monitor) either:

- (a) accept the LP Creditor’s determination of the value of the Voting Claim as set out in the applicable LP Proof of Claim only for the purposes of voting and conduct the vote of the Creditors on that basis subject to a final determination of such LP Creditor’s Voting Claim, and in such case the Monitor shall record separately the value of such LP Creditor’s Voting Claim and whether such LP Creditor voted in favour of or against the LP Plan;
- (b) subject to the written consent of the Purchaser, adjourn the Meeting until a final determination of the Voting Claim(s) is made; or
- (c) deal with the matter as the Court may otherwise direct or as the LP Entities, the Monitor and the LP Creditor may otherwise agree.

32. **THIS COURT ORDERS** that either any of LP Creditor, a Director or Officer to the extent that a Claim is asserted as against them, or an LP Entity may, within two (2) Business Days of notification of a Claims Officer’s determination in respect of an LP Creditor’s Claim, appeal such determination to the Court by filing a notice of appeal, and the appeal shall be initially returnable within five (5) Business Days of the filing of such notice of appeal, such appeal to be an appeal based on the record before the Claims Officer and not a hearing de novo.

33. **THIS COURT ORDERS** that if no party appeals the determination of a Claim by a Claims Officer within the time set out in paragraph 32 above, the decision of the Claims Officer in determining the value of an LP Creditor’s Claim shall be final and binding upon the relevant LP Entity, the Monitor and the LP Creditor and there shall be no further right of appeal, review or recourse to the Court from the Claims Officer’s final determination of a Claim.

**SUSPENSION OF THE CLAIMS PROCESS**

34. **THIS COURT ORDERS** that no steps for the purposes of adjudicating or resolving the Claims (as described in paragraphs 26 through 32 herein) shall be taken unless:

- (a) Phase 2 of the SISP is completed and the Monitor, the LP CRA, the LP Entities and the Agent make a determination that such steps are reasonably required to close the AHC Transaction (as defined in the Monitor's Seventh Report);
- (b) after the closing of the AHC Transaction (or such earlier date as may be agreed to by the Monitor, the LP CRA, the LP Entities and the Agent), the Monitor, the LP CRA and the LP Entities make a determination that the resolution of Claims is reasonably required to facilitate a distribution of proceeds from such Successful Bid; or
- (c) directed by further Order of the Court.

For greater certainty, in the event that the AHC Transaction is not approved or is otherwise terminated, no further steps shall be taken for the purpose of adjudicating or resolving the Claims.

35. **THIS COURT ORDERS** that if a determination is made under paragraph 34 above, the Monitor shall as soon as reasonably possible thereafter post notice of such determination on the website maintained for this proceeding at: <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp>, and such posting shall constitute notice of such determination.

#### **SET-OFF**

36. **THIS COURT ORDERS** that the LP Entities may set-off (whether by way of legal, equitable or contractual set-off) against payments or other distributions to be made pursuant to the LP Plan to any LP Creditor, any claims of any nature whatsoever that any of the LP Entities may have against such LP Creditor, however, neither the failure to do so nor the allowance of any Claim hereunder shall constitute a waiver or release by the LP Entities of any such claim that the LP Entities may have against such LP Creditor.

#### **NOTICE OF TRANSFEREES**

37. **THIS COURT ORDERS** that leave is hereby granted from the date of this LP Amended Claims Procedure Order until May 27, 2010 to permit an LP Creditor to provide notice of assignment or transfer of a Claim to the Monitor.

38. **THIS COURT ORDERS** that if, after the Filing Date, the holder of a Claim transfers or assigns the whole of such Claim to another Person, neither the Monitor nor the LP Entities shall be obligated to give notice or otherwise deal with the transferee or assignee of such Claim in respect thereof unless and until actual notice of transfer or assignment, together with satisfactory evidence of such transfer or assignment, shall have been received and acknowledged by the relevant LP Entity and the Monitor in writing and thereafter such transferee or assignee shall for the purposes hereof constitute the "Creditor" in respect of such Claim. Any such transferee or assignee of a Claim shall be bound by any notices given or steps taken in respect of such Claim in accordance with this LP Amended Claims Procedure Order prior to receipt and acknowledgement by the relevant LP Entity and the Monitor of satisfactory evidence of such transfer or assignment. A transferee or assignee of a Claim takes the Claim subject to any rights of set-off to which an LP Entity may be entitled with respect to such Claim. For greater certainty, a transferee or assignee of a Claim is not entitled to set-off, apply, merge, consolidate or combine any Claims assigned or transferred to it against or on account or in reduction of any amounts owing by such Person to any of the LP Entities. No transfer or assignment shall be received for voting purposes unless such transfer shall have been received by the Monitor no later than 5:00 p.m. (Toronto time) on May 27, 2010, failing which the original transferor shall have all applicable rights as the "Creditor" with respect to such Claim as if no transfer of the Claim had occurred. Reference to transfer in this LP Amended Claims Procedure Order includes a transfer or assignment whether absolute or intended as security.

#### **SERVICE AND NOTICES**

39. **THIS COURT ORDERS** that the LP Entities and the Monitor may, unless otherwise specified by this LP Amended Claims Procedure Order, serve and deliver the LP Claims Package, the Meeting Materials, any letters, notices or other documents to LP Creditors or any other interested Person by forwarding true copies thereof by prepaid ordinary mail, courier, personal delivery, facsimile transmission or email to such Persons at the physical or electronic address, as applicable, last shown on the books and records of the LP Entities or set out in such LP Creditor's LP Proof of Claim. Any such service and

delivery shall be deemed to have been received: (i) if sent by ordinary mail, on the third Business Day after mailing within Ontario, the fifth Business Day after mailing within Canada (other than within Ontario), and the tenth Business Day after mailing internationally; (ii) if sent by courier or personal delivery, on the next Business Day following dispatch; and (iii) if delivered by facsimile transmission or email by 6:00 p.m. on a Business Day, on such Business Day and if delivered after 6:00 p.m. or other than on a Business Day, on the following Business Day.

40. **THIS COURT ORDERS** that any notice or communication required to be provided or delivered by an LP Creditor to the Monitor or the LP Entities under this LP Amended Claims Procedure Order shall be in writing in substantially the form, if any, provided for in this LP Amended Claims Procedure Order and will be sufficiently given only if delivered by prepaid registered mail, courier, personal delivery, facsimile transmission or email addressed to:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing  
Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: CanwestLP@fticonsulting.com

Any such notice or communication delivered by an LP Creditor shall be deemed to be received upon actual receipt by the Monitor thereof during normal business hours on a Business Day or if delivered outside of normal business hours, the next Business Day.

41. **THIS COURT ORDERS** that if during any period during which notices or other communications are being given pursuant to this LP Amended Claims Procedure Order a postal strike or postal work stoppage of general application should occur, such notices or other communications sent by ordinary mail and then not received shall not, absent further Order of this Court, be effective and notices and other communications given



hereunder during the course of any such postal strike or work stoppage of general application shall only be effective if given by courier, personal delivery, facsimile transmission or email in accordance with this LP Amended Claims Procedure Order.

42. **THIS COURT ORDERS** that in the event that this LP Amended Claims Procedure Order is later amended by further Order of the Court, the LP Entities or the Monitor may post such further Order on the Monitor's website and such posting shall constitute adequate notice to LP Creditors of such amended claims procedure.

### **MISCELLANEOUS**

43. **THIS COURT ORDERS** that notwithstanding any other provisions of this LP Amended Claims Procedure Order, the solicitation by the Monitor or the LP Entities of LP Proofs of Claim, and the filing by any LP Creditor of any LP Proof of Claim shall not, for that reason only, grant any person any standing in these proceedings or rights under any proposed LP Plan.
44. **THIS COURT ORDERS** that nothing in this LP Amended Claims Procedure Order shall (i) constitute or be deemed to constitute an allocation or assignment of Claims or Excluded Claims by the LP Entities into particular affected or unaffected classes for the purpose of an LP Plan; or (ii) authorize or require the LP Entities to file an LP Plan.
45. **THIS COURT ORDERS** that in the event that no LP Plan is approved by this Court, the LP Claims Bar Date, LP Restructuring Period Claims Bar Date and Employee Claims Bar Date or LP Director/Officer Claims Bar Date, as the case may be, shall be of no effect in any subsequent proceeding or distribution with respect to any and all Claims made by LP Creditors.
46. **THIS COURT ORDERS AND REQUESTS** the aid and recognition of any court or any judicial, regulatory or administrative body in any province or territory of Canada (including the assistance of any court in Canada pursuant to section 17 of the CCAA) and the Federal Court of Canada and any judicial, regulatory or administrative tribunal or other court constituted pursuant to the Parliament of Canada or the legislature of any province and any court or any judicial regulatory body of the United States and the states

or other subdivisions of the United States and of any other nation or state, to act in aid of and to be complementary to this Court in carrying out the terms of this LP Amended Claims Procedure Order.

Stu Epall, J.

ENTERED AT / INSCRIT A TORONTO  
ON / BOOK NO:  
LE / DANS LE REGISTRE NO.:

MAY 17 2010

PER / PAR: CE

**SCHEDULE "A"**

**NOTICE TO CREDITORS OF Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc., Canwest Books Inc., Canwest (Canada) Inc. (collectively, the "Applicants") and Canwest Limited Partnership ("Canwest LP" and, together with the Applicants, the "LP Entities")**

**RE: NOTICE OF CLAIMS PROCEDURE AND CLAIMS BAR DATE IN COMPANIES' CREDITORS ARRANGEMENT ACT ("CCAA") PROCEEDINGS**

**NOTICE IS HEREBY GIVEN** that pursuant to an Order of the Ontario Superior Court of Justice made April 12, 2010 (the "Order"), a claims procedure was approved for the determination of certain claims against the LP Entities.

**PLEASE TAKE NOTICE** that the claims procedure applies only to Claims of Creditors described in the Order. No other claims are being compromised. A copy of the Order and other public information concerning the CCAA Proceedings can be found at the Monitor's website: <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp>.

**THE LP CLAIMS BAR DATE is 5:00 p.m. (Toronto Time) on May 7, 2010** or, if you have a Restructuring Period Claim, 21 days after you are deemed to have received the LP Claims Package pursuant to the Order. Any creditor who has not received an LP Claims Package and who believes that it has a Claim against one or more of the LP Entities must contact the Monitor in order to obtain an LP Proof of Claim. LP Proofs of Claim must be filed with the Monitor on or before the LP Claims Bar Date or the LP Restructuring Period Claims Bar Date, as the case may be.

**HOLDERS OF CLAIMS** that do not file an LP Proof of Claim by the LP Claims Bar Date or the LP Restructuring Period Claims Bar Date, as the case may be, shall not be entitled to

vote at any meeting of creditors regarding any plan of compromise or arrangement proposed by the LP Entities or participate in any distribution under such plan, and any Claims such Creditor may have against any of the LP Entities shall be forever extinguished and barred.

**FORMER EMPLOYEES WITH SERA CLAIMS OR TERMINATION AND SEVERANCE CLAIMS**, as defined in the Order, may contact Court-appointed representative counsel for further information at [CSER@nelligan.ca](mailto:CSER@nelligan.ca) or 1-888-565-9912.

**CREDITORS REQUIRING INFORMATION** or claim documentation may contact the Monitor at the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing  
Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra

Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**

**SCHEDULE "B"****LP PROOF OF CLAIM INSTRUCTION LETTER  
FOR THE CLAIMS PROCEDURE FOR LP CREDITORS OF  
CANWEST PUBLISHING INC./PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS  
INC., CANWEST (CANADA) INC. AND CANWEST LIMITED  
PARTNERSHIP/CANWEST SOCIETE EN COMMANDITE (collectively, the "LP  
ENTITIES")**

**PLEASE NOTE THAT THIS IS A SEPARATE AND DISTINCT CLAIMS PROCESS  
FROM THE CLAIMS PROCESS GOVERNING THE CMI ENTITIES. ALL  
CREDITORS THAT BELIEVE THEY HAVE A CLAIM AGAINST CANWEST  
PUBLISHING INC./PUBLICATIONS CANWEST INC., CANWEST BOOKS INC.,  
CANWEST (CANADA) INC. AND CANWEST LIMITED PARTNERSHIP/CANWEST  
SOCIETE EN COMMANDITE MUST FILE A PROOF OF CLAIM FORM**

**LP CLAIMS PROCESS**

By Order of the Honourable Madam Justice Pepall dated April 12, 2010, as amended by the Order of Madam Justice Pepall dated May 17, 2010 (and as may be further amended from time to time, the "Amended Claims Procedure Order") under the *Companies' Creditors Arrangement Act*, R.S.C. 1985, c. C-36 (the "CCAA"), the LP Entities have been authorized to conduct a claims process (the "LP Claims Process") pursuant to a claims procedure (the "Claims Procedure"). A copy of the Amended Claims Procedure Order and other public information concerning these proceedings can be obtained from the website of FTI Consulting Canada Inc., the Court-appointed Monitor of the LP Entities, at <http://cfcanda.fticonsulting.com/clp>.

This letter provides general instructions for completing the LP Proof of Claim forms. Capitalized terms not defined within this instruction letter shall have the meanings ascribed to them in the Order.

The LP Claims Process is intended for any Person with a claim of any kind or nature whatsoever, other than an Excluded Claim, arising on or prior to January 8, 2010, whether unliquidated, contingent or otherwise. In addition, the LP Claims Process is intended for any Person with any Claim arising after January 8, 2010 against any or all of the LP Entities or a Director or Officer thereof as the result of the restructuring, disclaimer, resiliation, termination or breach of any

contract, lease or other type of agreement. Please review the Order for the complete definitions of Claim, Prefiling Claim, Restructuring Period Claim, Employee Claim, Director/Officer Claim and Excluded Claim.

All notices and inquiries with respect to the LP Claims Process and the Claims Procedure should be directed to the Monitor by prepaid registered mail, courier, personal delivery, facsimile transmission or email at the address below:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing  
Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8  
Attention: Pamela Luthra

Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: [CanwestLP@fticonsulting.com](mailto:CanwestLP@fticonsulting.com)

**YOU MUST FILE A PROOF OF CLAIM BY THE CLAIMS BAR DATE, THE LP RESTRUCTURING PERIOD CLAIMS BAR DATE AND EMPLOYEE CLAIMS BAR DATE OR THE DIRECTOR/OFFICER CLAIMS BAR DATE, AS MAY THE CASE MAY BE, IN ORDER TO ESTABLISH YOUR CLAIM. THE LP CLAIMS BAR DATE is 5:00 p.m. (Toronto Time) on May 7, 2010 or, IF YOU HAVE A RESTRUCTURING PERIOD CLAIM, AN EMPLOYEE CLAIM OR A DIRECTOR/OFFICER CLAIM, THE LP RESTRUCTURING PERIOD CLAIMS BAR DATE AND EMPLOYEE CLAIMS BAR DATE AND THE LP DIRECTOR/OFFICER CLAIMS BAR DATE IS 5:00 (Toronto Time) on June 3, 2010, unless the Monitor and the LP Entities agree in writing or the Court Orders that the LP Proof of Claim be accepted after that date. IF YOU DO NOT FILE AN LP PROOF OF CLAIM BY THE LP CLAIMS BAR DATE, THE LP RESTRUCTURING PERIOD CLAIMS BAR DATE AND EMPLOYEE CLAIMS BAR DATE OR THE DIRECTOR/OFFICER CLAIMS BAR DATE, AS THE CASE MAY BE, you will not be entitled to vote at any meeting of creditors regarding any plan of compromise or arrangement proposed by the LP Entities or participate in any distribution under such plan, and any Claims**

you may have against any of the LP Entities or any Director or Officer thereof will be forever extinguished and barred.

Claims denominated in a foreign currency other than U.S. dollars shall be converted to Canadian dollars at the Bank of Canada noon exchange rate in effect at the Filing Date. U.S. dollar denominated claims shall be converted at the Bank of Canada Canadian/U.S.dollar noon exchange rate in effect at the Filing Date which rate was Cdn \$1.0344: \$1 U.S.

Please refer to the Amended Claims Procedure Order for further details.

If you decide to submit an LP Proof of Claim and the LP Entities disagree with the value or status that you have ascribed to your Claim, or the validity of your Claim as set out in your LP Proof of Claim, and such disagreement cannot be resolved consensually, you will receive an LP Notice of Revision or Disallowance from the LP Entities (as set out in paragraph 22 of the Claims Procedure Order).

**ADDITIONAL FORMS**

Additional LP Proof of Claim forms can be obtained from the Monitor's website at <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp> or by contacting the Monitor and providing the particulars as to your name, address, facsimile number, email address and contact person. Once the LP Entities have this information, you will receive, as soon as practicable, additional LP Proof of Claim forms.

**SCHEDULE "C"**

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

ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST

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

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

APPLICANTS

---

**LP PROOF OF CLAIM**

---

**1. PARTICULARS OF CREDITOR:**

(a) Full Legal Name of Creditor:

\_\_\_\_\_ (the "Creditor").

*(Full legal or Corporate name should be the name of the original Creditor. Do not file separate Proofs of Claim for divisions of the same Creditor.)*

(b) Full Mailing Address of Creditor:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



- (c) \*Telephone Number of Creditor: \_\_\_\_\_
- (d) \*Facsimile Number of Creditor: \_\_\_\_\_
- (e) \*E-mail Address of Creditor: \_\_\_\_\_
- (f) \*Attention (Contact Person): \_\_\_\_\_
- (g) Has the Claim been sold or assigned by Creditor to another party?
- Yes \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ (If yes please completed section 5)

**\*In order to ensure that all claims are processed in an expedited manner you must provide one (1) or more of your telephone number, fax number or email address.**

## 2. PROOF OF CLAIM

### THE UNDERSIGNED CERTIFIES AS FOLLOWS:

- (a) That I am a Creditor of/hold the position of \_\_\_\_\_ of \_\_\_\_\_ the Creditor and have knowledge of all the circumstances connected with the Claim described herein;
- (b) That I have knowledge of all the circumstances connected with the Claim described and set out below;
- (c) That the LP Entity/Director or Officer was and still is indebted to the Creditor as follows (*Claims denominated in a foreign currency other than U.S. dollars shall be converted to Canadian dollars at the Bank of Canada noon exchange rate in effect at the Filing Date. U.S. dollar denominated claims shall be converted at the Bank of Canada Canadian/U.S.dollar noon exchange rate in effect at the Filing Date which rate was Cdn \$1.0344: \$1 U.S.*)

	Pre-filing Claims	Restructuring Period Claims	Employee Claims	Total Claims
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	\$	\$	\$	\$

3. **NATURE OF CLAIM**

***(CHECK AND COMPLETE APPROPRIATE CATEGORY)***

- Unsecured Claim of \$ \_\_\_\_\_
- Secured Claim of \$ \_\_\_\_\_

In respect of this debt, I hold security over the assets of the LP Entity valued at \$ \_\_\_\_\_, the particulars of which security and value are attached to this Proof of Claim form.

*(Give full particulars of the security, including the date on which the security was given, the value that you ascribe to the assets charged by your security and the basis for such valuation, and attach a copy of the security documents evidencing the security.)*

4. **PARTICULARS OF CLAIM:**

The Particulars of the undersigned's total Claim are attached.

*(Provide full particulars of the Claim and supporting documentation, including amount, description of transaction(s) or agreement(s) giving rise to the Claim, name of any guarantor(s) that has guaranteed the Claim, and amount of Claim allocated thereto, date and number of all invoices, particulars of all credits, discounts, etc. claimed).*

5. **PARTICULARS OF ASSIGNEE(S) (only to be completed if your claim has been sold or assigned to another party):**

(a) Full Legal Name of Assignee(s) of Claim (if all or a portion of the Claim has been sold). If there is more than one assignee, please attach separate sheets with the following information:

\_\_\_\_\_ (the "Assignee(s)")

Amount of Total Claim Assigned \$ \_\_\_\_\_

Amount of Total Claim Not Assigned \$ \_\_\_\_\_

Total Amount of Claim \$ \_\_\_\_\_  
(should equal "Total Claim" as entered in Section 2)

(b) Full Mailing Address of Assignee(s):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(c) Telephone Number of Assignee(s): \_\_\_\_\_

(d) Facsimile Number of Assignee(s): \_\_\_\_\_

(e) Attention (Contact Person): \_\_\_\_\_

**6. FILING OF CLAIM**

This LP Proof of Claim must be returned to and received by the Monitor by **5:00 p.m. (Toronto Time) on May 7, 2010** or, **IF YOU HAVE A RESTRUCTURING PERIOD CLAIM, AN EMPLOYEE CLAIM OR A DIRECTOR/OFFICER CLAIM, 5:00 (Toronto Time) on June 3, 2010** (unless the Monitor and the LP Entities agree in writing or the Court Orders that the LP Proof of Claim be accepted after that date) at the following address:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing  
Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra

Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**

Dated at \_\_\_\_\_ this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 2010.

Per: \_\_\_\_\_

**SCHEDULE "D"**

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

ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST

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

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

APPLICANTS

---

**LP NOTICE OF REVISION OR DISALLOWANCE**

---

TO: **[insert name and address of creditor]**

The LP Entities have disallowed in full or in part, your Claim, as set out in your LP Proof of Claim, as set out below:

**Prefiling Claim:**

Claim Against	Claim per Proof of Claim	Allowed Amount	Disallowed Amount
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

**Restructuring Period Claim:**

Claim Against	Claim per Proof of Claim	Allowed Amount	Disallowed Amount
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

**Employee Claim:**

<b>Claim Against</b>	<b>Claim per Proof of Claim</b>	<b>Allowed Amount</b>	<b>Disallowed Amount</b>
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

REASONS FOR DISALLOWANCE:

---

---

---

---

---

---

---

---

**IF YOU INTEND TO DISPUTE THIS NOTICE OF REVISION OR DISALLOWANCE:**  
**IN THE CASE OF AN LP CREDITOR WITH A PREFILING CLAIM,** you must, no later than **5:00 p.m. (Toronto Time)** before the June 10, 2010 notify the Monitor of such intent by delivering an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance (a copy of which can be found on the Monitor's website at <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp>) in accordance with the LP Amended Claims Procedure Order to the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
 Claims Process  
 79 Wellington Street West  
 Suite 2010, P.O. Box 104  
 Toronto, ON  
 M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
  
 Telephone: 1 888- 310-7627  
 Fax: 416-649-8101  
 Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**

**IN THE CASE OF AN LP CREDITOR WITH A RESTRUCTURING PERIOD CLAIM, AN EMPLOYEE CLAIM OR A DIRECTOR/OFFICER CLAIM,** you must, no later than **5:00 p.m. (Toronto Time)** before June 30, 2010 notify the Monitor of such intent by delivering an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance in accordance with the LP Amended Claims Procedure Order to the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
 Claims Process  
 79 Wellington Street West  
 Suite 2010, P.O. Box 104  
 Toronto, ON  
 M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
  
 Telephone: 1 888- 310-7627  
 Fax: 416-649-8101  
 Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**



If you do not deliver an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance (a copy of which can be found on the Monitor's website at <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp>) by the time and date set out above, as applicable, the value of your Claim shall be deemed to be as set out in this LP Notice of Revision or Disallowance.

DATE

**SCHEDULE "E"**

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

ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST

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

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

APPLICANTS

---

**LP NOTICE OF DISPUTE OF REVISION OR DISALLOWANCE**

---

**7. PARTICULARS OF CREDITOR:**

(a) Full Legal Name of Creditor: \_\_\_\_\_

(b) Full Mailing Address of Creditor: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(c) \*Telephone Number of Creditor: \_\_\_\_\_

(d) \*Facsimile Number of Creditor: \_\_\_\_\_

(e) \*E-mail Address of Creditor: \_\_\_\_\_

(f) Attention (Contact Person): \_\_\_\_\_

**\*In order to ensure that all claims are processed in an expedited manner you must provide one (1) or more of your telephone number, fax number or email address.**

**8. PARTICULARS OF ORIGINAL CREDITOR FROM WHOM YOU ACQUIRED CLAIM, IF APPLICABLE:**

(a) Have you acquired this Claim by assignment? Yes  No   
 (if yes, attach documents evidencing assignment)

(b) Full Legal Name of original creditor(s): \_\_\_\_\_

**9. DISPUTE OF REVISION OR DISALLOWANCE OF CLAIM FOR VOTING AND/OR DISTRIBUTION PURPOSES:**

We hereby disagree with the value of our Claim as set out in the LP Notice of Revision or Disallowance dated \_\_\_\_\_, as set out below:

**PreFiling Claim:**

Claim Against	Claim per Proof of Claim	Allowed Amount	Disallowed Amount
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

**Restructuring Period Claim:**

Claim Against	Claim per Proof of Claim	Allowed Amount	Disallowed Amount
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

**Employee Claim:**

Claim Against	Claim per Proof of Claim	Allowed Amount	Disallowed Amount
Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc.	\$	\$	\$
Canwest Books Inc.	\$	\$	\$
Canwest (Canada) Inc.	\$	\$	\$
Canwest Limited Partnership	\$	\$	\$
Directors/Officers	\$	\$	\$
<b>Total Claims</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>

**REASONS FOR DISPUTE:**

*(Provide full particulars of the Claim and supporting documentation, including amount, description of transaction(s) or agreement(s) giving rise to the Claim, name of any guarantor(s) that has guaranteed the Claim, and amount of Claim allocated thereto, date and number of all invoices, particulars of all credits, discounts, etc. claimed.)*

---



---



---



---



---



---



---



---

If you intend to dispute an LP Notice of Revision or Disallowance, you must,

**IN THE CASE OF AN LP CREDITOR WITH A PREFILING CLAIM**, no later than **5:00 p.m. (Toronto Time) on June 10, 2010** notify the Monitor of such intent by delivering an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance in accordance with the LP Amended Claims Procedure Order to the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
  
Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**

**IN THE CASE OF AN LP CREDITOR WITH A RESTRUCTURING PERIOD CLAIM, AN EMPLOYEE CLAIM OR A DIRECTOR/OFFICER CLAIM**, you must, no later than **5:00 p.m. (Toronto Time) on June 30, 2010** notify the Monitor of such intent by delivering an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance in accordance with the LP Amended Claims Procedure Order to the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
  
Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: **CanwestLP@fticonsulting.com**

If you do not deliver an LP Notice of Dispute of Revision or Disallowance by the time and date set out above, as applicable, the value of your Claim shall be deemed to be as set out in the LP Notice of Revision or Disallowance.

Dated at \_\_\_\_\_ this \_\_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_, 2010.

Per: \_\_\_\_\_

**SCHEDULE "F"**

**NOTICE TO CREDITORS OF Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc., Canwest Books Inc., Canwest (Canada) Inc. (collectively, the "Applicants") and Canwest Limited Partnership ("Canwest LP" and, together with the Applicants, the "LP Entities")**

**RE: NOTICE OF AMENDED CLAIMS PROCEDURE IN COMPANIES' CREDITORS ARRANGEMENT ACT ("CCAA") PROCEEDINGS**

**NOTICE IS HEREBY GIVEN** that pursuant to an Order of the Ontario Superior Court of Justice made May 17, 2010 (the "**Amended Claims Procedure Order**"), certain amendments were made to the Order dated April 12, 2010 that established procedures (the "**Claims Procedure**") for the determination of certain claims against the LP Entities.

**PLEASE TAKE NOTICE** that the Claims Procedure applies only to Claims of LP Creditors described in the Amended Claims Procedure Order. No other claims are being compromised. A copy of the Amended Claims Procedure Order and other public information concerning the CCAA Proceedings can be found at the Monitor's website: <http://cfcanada.fticonsulting.com/clp>.

**THE AMENDED CLAIMS PROCEDURE ORDER** calls for additional claims against the LP Entities, including certain claims (i) by employees or former employees of the LP Entities arising out of the employment of such employee by the LP Entities (the "**Employee Claims**") and (ii) against the directors and officers of the LP Entities (the "**Director/Officer Claims**").

**THE CLAIMS BAR DATE** for LP Restructuring Period Claims and Employee Claims Bar Date and Director/Officer Claims Bar Date is **5:00 p.m. (Toronto Time) on June 3, 2010**. Any creditor who has not received an LP Claims Package and who believes that it has a Claim

against one or more of the LP Entities must contact the Monitor in order to obtain an LP Proof of Claim. LP Proofs of Claim must be filed with the Monitor on or before the LP Claims Bar Date, the LP Restructuring Period Claims and Employee Claims Bar Date or the Director/Officer Claims Bar Date.

**HOLDERS OF CLAIMS** that do not file an LP Proof of Claim by the applicable claims bar date shall not be entitled to vote at any meeting of creditors regarding any plan of compromise or arrangement proposed by the LP Entities or participate in any distribution under such plan, and any Claims such Creditor may have against any of the LP Entities shall be forever extinguished and barred.

**EMPLOYEES OR FORMER EMPLOYEES** that may have claims against the LP Entities pursuant to the Amended Claims Procedure Order, may contact Court-appointed representative counsel for further information at [CSER@nelligan.ca](mailto:CSER@nelligan.ca) or 1-888-565-9912.

**CREDITORS REQUIRING INFORMATION** or claim documentation may contact the Monitor at the following address or facsimile:

FTI Consulting Canada Inc., Court-appointed Monitor of Canwest Publishing Inc./Publications Canwest Inc. et al  
Claims Process  
79 Wellington Street West  
Suite 2010, P.O. Box 104  
Toronto, ON  
M5K 1G8

Attention: Pamela Luthra  
  
Telephone: 1 888- 310-7627  
Fax: 416-649-8101  
Email: [CanwestLP@fticonsulting.com](mailto:CanwestLP@fticonsulting.com)



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

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

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

APPLICANTS

*ONTARIO*  
**SUPERIOR COURT OF JUSTICE  
COMMERCIAL LIST**

Proceeding commenced at Toronto

**AMENDED CLAIMS PROCEDURE ORDER**

**OSLER, HOSKIN & HARCOURT LLP**  
Box 50, 1 First Canadian Place  
Toronto, Ontario, Canada M5X 1B8

Lyndon A.J. Barnes (LSUC#: 13350D)  
Tel: (416) 862-6679

Alexander Cobb (LSUC#: 45363F)  
Tel: (416) 862-5964

Elizabeth Allen Putnam (LSUC#53194L)  
Tel: (416) 862-6835  
Fax: (416) 862-6666

Lawyers for the Applicants

**POSTMEDIA NETWORK INC.**

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

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

**ONTARIO  
SUPERIOR COURT OF JUSTICE-  
COMMERCIAL LIST**

Proceeding commenced at Toronto

**SUPPLEMENTAL MOTION RECORD  
OF POSTMEDIA NETWORK INC.  
(returnable May 16, 2011)**

**GOODMANS LLP**

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

Fred Myers LSUC#: 26301A

Caroline Descours LSUC#: 58251A

Tel: (416) 979-2211

Fax: (416) 979-1234

Lawyers for Postmedia Network Inc.