

D'où l'évidence, selon lui, que le tribunal s'en trouve incompetent pour décider de la mésentente 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.¹²

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.

¹² 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 demeurait 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 mécontentements 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.¹³

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

¹³ 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 éloquent. 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 subséquent 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 Requéran

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 ;
- Pagnation 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 fixation 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'approprier 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 Requérrants.

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. ¹⁴

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

¹⁴ 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'entienne 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'imbroglie 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.

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".¹⁸ 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".¹⁹ 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

¹⁸ 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

¹⁹ 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 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.

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 la 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."²⁰

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

"En l'espèce, 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.

²⁰ 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."²¹

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.

²¹ 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 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 1998.²²

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

²² Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7493 et les Poudres métalliques du Québec Ltée, arbitre : Me Jean-Pierre Tremblay, 1^{er} 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 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."²³

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.

²³ 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".²⁴

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

²⁴ 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. Foisy 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.²⁵

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) Requérants 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.

²⁵ 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, 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 Umed 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 Ghil	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)".²⁶ 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.

²⁶ 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.²⁷

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

²⁷ 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) Requérants.

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",²⁸ 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",²⁹ que les ententes triparties "portent sur des droits acquis collectivement parlant et ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le

²⁸ 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

²⁹ 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"³⁰ 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."³¹ 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.

³⁰ 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

³¹ 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. (...)"³²

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

³² 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) Requérants 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^e ième jour du
mois de juin 2001.


M^e Jean-Guy Ménard, arbitre

Les procureurs :

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