

**TAB 11**

This is Exhibit « K » to the  
Affidavit of ERIBERTO DI PAOLO  
Sworn before me this 2<sup>nd</sup> day of December 2010

*Sylvie Santos*  
\_\_\_\_\_  
Commissioner for Taking Affidavits



This is Exhibit « K » to the  
Affidavit of RITA BLONDIN

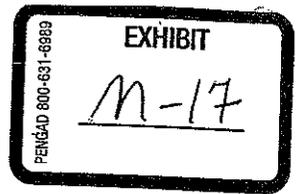
Sworn before me this 2<sup>nd</sup> day of December 2010

*Sylvie Santos*

Commissioner for Taking Affidavits



298



C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE QUÉBEC

S E N T E N C E      A R B I T R A L E

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

ci-après appelé "Le Syndicat"

ET

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

ci-après appelés "Les Requérants"

ET

THE GAZETTE, UNE DIVISION DE  
SOUTHAM INC.,

ci-après appelée "L'Employeur"

OBJET : Arbitrage des meilleures offres finales

Par : Me Jean-Guy Ménard  
Arbitre

## I - LES PRÉALABLES

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

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

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

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

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

## II - LA CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS

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

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

" (...)

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"(...)

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

a) suppression de l'Article 4 (Compétence) contenu dans la convention collective de 1984-87 et de toutes autres références à "compétence" dans ladite convention collective ;

b) compétence limitée au travail de composition présentement accompli dans les limites actuelles de la Salle de Composition ;

c) la Compagnie peut transférer tout travail, équipement et/ou procédé, en tout ou en partie, à l'extérieur de l'unité de négociation de la Salle de Composition sans violer les termes de l'Article 4 (Compétence) et donc libre de toutes réclamations en matière de compétence ;

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

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

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

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

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

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

(...)

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

DÉFINITIONS :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"The parties agree as follows :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"ANNEXE "B-1"

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

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

VI. - MUTATION -

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

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

## ANNEXE "C-1"

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

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

## I. INTENTION -

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

## V. FORMULE DU COÛT DE LA VIE :

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

## VIII. MUTATION

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

## XI. RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDIS -

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

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

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

"(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Dear Mr. Leblanc :

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

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

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

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

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

Regards,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

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

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

Monsieur Tremblay,

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

35

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

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

(...)"

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

"OBJET : Décision arbitrale de Me Claude H. Foisy

Monsieur,

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

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

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

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

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

(...)"

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

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

Monsieur,

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

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

(...)"

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

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

Monsieur,

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

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

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

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

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

individuelles de 1982 et 1987.

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

(...)"

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

" (...)

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

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

(...)"

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

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

" (...)

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

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

(...)"

15. Dans les faits, le Syndicat et les onze (11) Requérants n'ont pas transmis à l'époque leurs meilleures offres finales à l'Employeur ; après le 30 avril 1996, ils n'ont pas plus convoqué l'Employeur à une séance d'échange des meilleures offres finales, sous réserve du grief qui avait été déposé le 8 mai 1996. Ce grief se lisait incidemment comme suit :

" (...)

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

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

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

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

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

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

"(...)

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

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

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

(...)"

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

"Dear Mr. Leblanc,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Regards,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

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

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

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

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

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

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

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

UNION COMMITTEE"

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

"(...)

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

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

Respectfully yours,

Jean-Pierre Tremblay  
Vice-President, Human Resources"

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

"(...)

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

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

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

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

- 1- Ordonner à l'employeur de se soumettre

au processus d'échange des meilleures offres finales et de transmettre, sans délai, ses "dernières offres finales" au syndicat et aux 11 plaignants ;

2- Déclarer que les ententes tripartites conclues les ou vers les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987 sont pleinement en vigueur et obligent l'employeur à les respecter ;

3- Ordonner à l'employeur de continuer à verser à chacun des plaignants le salaire et les autres avantages découlant de la convention collective de travail et des ententes tripartites de novembre 1982 et mars 1987 ;

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

5- Rendre toute autre ordonnance de nature à sauvegarder les droits des parties ;

Et de façon intérimaire :

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

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

21. Dûment mandaté pour disposer de ce grief ainsi que de celui déposé le 8 mai 1996, Me André Sylvestre, arbitre, en a décidé ainsi le 5 février 1998 :

"Pour toutes ces raisons, l'arbitre rejette la mésentente logée le 8 mai 1996 mais il fait droit à celle déposée le 4 juin 1996 :

- il ordonne à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales et de transmettre sans délai ses dernières offres finales au syndicat et aux 11 plaignants ;

- il déclare que les ententes tripartites conclues les 12 novembre 1982 et 5 mars 1987 sont pleinement en vigueur et oblige l'employeur à les respecter ;

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

- il ordonne le remboursement de tout salaire et tout avantage perdus suite ou en raison du lock-out, le tout avec intérêts ;
- il ordonne à l'employeur de maintenir, d'ici la décision finale à intervenir, les conditions prévalant antérieurement à la déclaration du lock-out ;
- et, enfin, il se réserve juridiction pour trancher tout litige qui pourrait survenir dans l'application de la présente.<sup>4</sup>

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

" (...)

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

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

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

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

(...)

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

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

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

(...)

On retrouve, en l'espace une situation tout à fait particulière mais que les parties ont voulu créer pour assurer la pérennité jusqu'en l'an 2017 des engagements souscrits par l'employeur en 1982 et 1987. Elles ont à se prémunir contre toutes les situations pouvant mettre en péril cette garantie d'emploi, dont la disparition d'une convention collective. En l'espace, la convention a expiré le 30 avril 1996 et ses effets ont pris fin le 6 juin suivant, au décret du lock-out. Au jugement du soussigné, les ententes tripartites sont alors entrées en vigueur. Selon l'article I, chacune des ententes de 1982 et 1987 ne devrait entrer "en vigueur qu'au moment où l'entente sur la sécurité d'emploi, prévue dans la convention collective de travail, entre l'employeur et le syndicat susmentionné, ou dans les conventions collectives subséquentes, prendra fin ...". L'arbitre le souligne à nouveau, les deux ententes, contrairement à ce qui se rencontrait dans les arrêts La Compagnie Paguet Ltée, McGavin Toastmaster Ltée, Hémond et CAIMAN, où l'employeur avait conclu des ententes particulières avec des individus, les deux ententes ont été signées par trois parties, dont chacun des 11 plaignants. Me Beaulieu a invoqué l'incongruité du résultat si devait prévaloir la position du syndicat et des 11 plaignants. Entre qui et qui, a-t-il demandé, devrait s'effectuer l'échange des

meilleures offres finales et dans quel but, celui de conclure une convention collective à laquelle participerait, outre le syndicat et l'employeur, chacun des 11 plaignants ? Il a qualifié cette situation de non-sens. Le soussigné doit reconnaître que l'effet de ces démarches est inédit mais rappelle qu'il résulte de la volonté des parties. Le syndicat et l'employeur ont créé des droits acquis en faveur des typographes, entre autres ceux à la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans et au maintien de leur salaire régulier ajusté au coût de la vie. Rien dans la loi n'interdit une telle solution. En définitive, les parties ont agi comme elles l'ont fait, en l'instance, pour protéger des droits acquis. Finalement, l'arbitre retient comme conclusion et comme l'a rappelé monsieur McKay dans sa lettre du 17 avril 1992 en citant un chroniqueur financier de The Gazette, "Trust is the bedrock on which good labour relations or any other kind of human relations are built... Once a deal is made, you stick to it. Otherwise, your word is worth nothing".

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

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

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

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

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

Requérants, cette décision de la Cour supérieure a fait l'objet d'un jugement que la Cour d'appel a signé le 15 décembre 1999. Dans le cadre de cet arrêt, la Cour d'appel a finalement résolu "D'ACCUEILLIR le pourvoi en partie, D'ORDONNER à l'employeur de se soumettre au processus d'échange des meilleures offres finales, dans les 30 jours du présent arrêt, DE CASSER les deux (2) ordonnances relatives au paiement et au remboursement et avantages perdus en raison du lock-out et DE RENVOYER le dossier à l'arbitre afin qu'il détermine, s'il y a lieu, les dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux 11 Salariés par suite du non-respect par l'employeur de l'article II de l'entente de 1987".<sup>7</sup> Les principaux éléments de la motivation qu'a exprimée la Cour d'appel aux fins d'appuyer sa décision se présentent ainsi :

\* (...)

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

(...)

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

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

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

L'état du droit sur la durée des conventions collectives et des conditions de travail pouvant y être incluses est clairement établi. Notre Cour, dans les arrêts Parent c. The Gazette et Journal de Montréal, division du groupe Québécois Inc. c. Hamelin a reconnu la validité d'ententes tripartites intégrées aux conventions collectives et qui ont une durée qui s'étend au-delà de la durée de la convention collective elle-même. (...)

(...)

L'entente de 1987 qui reprend essentiellement celle de 1982 contient plusieurs clauses prévoyant la survie de conditions de travail à l'expiration d'une convention collective.

(...)

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

Ces différentes dispositions créent des droits acquis collectivement et qui doivent survivre à l'expiration de la convention collective. (...)

(...)

En l'espèce, les deux ententes ont été signées par trois parties, l'employeur, le syndicat et chacun des 11 plaignants. Comme l'a rappelé l'arbitre, l'effet de ces démarches est inédit mais il s'agit de la volonté des parties. Le syndicat et l'employeur ont créé des droits acquis en faveur des typographes, entre autres ceux à la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans, au maintien de leur salaire ajusté au coût de la vie ainsi qu'au mécanisme d'arbitrage obligatoire. Rien dans la loi n'interdit une telle solution.

Il me paraît que le principe du monopole de la représentation syndicale n'est pas en cause, en l'espèce, parce que les trois parties, salariés, syndicat et employeur ont signé les deux ententes. (...)

(...)

Il n'est donc pas exact d'affirmer sans nuance comme le fait l'employeur que seule la convention collective peut régir les conditions de travail des employés syndiqués, à fortiori si les parties ont expressément prévu que ces conditions de travail entraînent

en vigueur comme ententes civiles indépendantes dans toute situation où la convention collective devenait nulle, caduque ou inapplicable.

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

L'arbitre a décidé que, malgré les dispositions explicites de la sentence de l'arbitre Lebœuf qui avait donné lieu à la convention collective 1993-1996, le processus obligatoire de renouvellement de la convention collective, de même que le droit au maintien du salaire ajusté au coût de la vie demeuraient en vigueur à compter du lock-out du 3 juin 1996. L'arbitre Lebœuf, 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 Lebœuf aux ententes de 1982 et 1987.

(...)

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

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

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

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

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

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

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

ORDONNONS qu'il soit sursis à toute procédure ou démarche en exécution de toute décision rendue par le mis en cause André Sylvestre

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

accordant des dommages-intérêts aux appelants Rita Blondin et al par suite du non respect par l'intimée de l'article II de l'entente de 1987 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En gens responsables, les parties essentiellement convinrent :

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

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

"Article III

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

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

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

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

"Article VI

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

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

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

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

En 1990, la situation changea dramatiquement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IV - LES ÉLÉMENTS PRÉLIMINAIRES**

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

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

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

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

## 1. LE MOYEN RELATIF À LA COMPÉTENCE

### A) LA POSITION DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

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