

TAB 17

This is Exhibit « E » to the
Affidavit of ERIBERTO DI PAOLO
Sworn before me this 2nd day of December 2010

Sylvie Santos

Commissioner for Taking Affidavits



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

Sworn before me this 2nd day of December 2010

Sylvie Santos

Commissioner for Taking Affidavits



SENTENCE ARBITRALE

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,
SECTION LOCALE 145 (S.C.E.P.)

Syndicat

et

THE GAZETTE, UNE DIVISION
DE SOUTHAM INC.

Employeur

Grief: non-rappel au travail

Devant: Claude H. Foisy, arbitre

Ont comparu: Me Robert Côté
pour le Syndicat
Me Richard A. Beaulieu
pour l'Employeur

Audition: Montréal, les 5 janvier, 3 et
8 avril 1996

I

Cette décision traite d'un grief présenté au nom de onze typographes qui prétendent que l'Employeur en ne les rappelant pas au travail après la fin du lock-out, en août 1994, viole les dispositions de la convention collective présentement en vigueur depuis la fin du lock-out, et plus particulièrement de l'article III de l'annexe «B» qui se lit comme suit:

«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 toute convention collective négociée 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.»

de même que les dispositions de l'article 110.1 du Code du travail qui se lit comme suit:

«110.1 [Recouvrement d'emploi] À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a été lock-outé a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié.

[Recours] Une mésentente entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié qui a fait grève ou qui a été lock-outé doit être déferée à l'arbitre comme s'il s'agissait d'un grief dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi.»

Le Syndicat prétend que l'Employeur, par cet article III, a garanti l'emploi, c'est-à-dire le travail, et qu'il ne peut se contenter de payer les salaires aux onze employés concernés, comme il le fait dans le moment. En fait, pour le Syndicat, cette clause de sécurité d'emploi, consentie en 1982, donnait à l'Employeur le droit de progresser avec des changements technologiques dans la salle de composition, mais au rythme de l'attrition des employés visés par ladite clause.

L'Employeur, de son côté, prétend qu'il n'y a pas de violation de l'article 110.1 parce qu'essentiellement, depuis la fin du lock-out, le travail des plaignants n'existe plus, dû à l'implantation de changements technologiques et il en est de même de la salle de composition, dans laquelle les postes visés par l'unité d'accréditation étaient exercés. Au surplus, l'Employeur prétend qu'aucune autre personne n'a été embauchée de préférence aux plaignants en regard des postes qu'ils détenaient avant le début du lock-out. Quant à la violation alléguée de la convention collective, l'Employeur prétend que ce qui a été garanti par l'article III ci-haut est le maintien du statut d'employé et l'obligation de payer le salaire. Compte tenu que l'article 4 de la convention collective donne juridiction à l'Employeur pour transférer ou faire exécuter tout travail sur lequel le Syndicat a juridiction dans la salle de

«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 [voir texte reproduit plus haut]"

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 [voir texte reproduit plus haut, sauf qu'à l'époque, la mutation ne pouvait se faire sans l'accord des parties et de l'employé concerné]"

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

En 1990, la situation changea dramatiquement.

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

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

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

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

À compter donc de 1990, l'ex-éditeur de la Gazette, M. Perkes, eut beau tenté 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.

publicité remplit les espaces publicitaires. Lorsque le rédacteur a complété son texte, il n'a qu'à presser un bouton et l'ordinateur crée la page en assemblant, d'après des codes prédéterminés par le département de la publicité, le texte et les annonces. En d'autres termes, l'ordinateur, sur simple commande, fait l'assemblage des différentes composantes de la page qui était autrefois fait par le typographe à la salle de composition.

De plus, alors qu'avant, il fallait photographier la page assemblée par le typographe et fabriquer la matrice à partir d'un négatif, maintenant, le négatif est produit directement par ordinateur de sorte que les caméras ne sont plus nécessaires, et avant longtemps on prévoit que l'on n'aura plus de négatifs et qu'on pourra transmettre les données directement de l'ordinateur à la matrice d'impression.

~~Cette évolution technologique a fait en sorte~~ qu'alors qu'en 1982 il y avait deux cents typographes dans l'unité d'accréditation, à la fin du lock-out, en août 1994, il en restait soixante-deux; il ne restait plus de travail pour eux dans la salle de composition, cette dernière ayant même été fermée. On a demandé à Ron Haynes, l'assistant-directeur de production, d'expliquer pourquoi il n'y avait plus de travail à la salle de composition maintenant, alors qu'avant le lock-out, il y avait soixante-dix employés qui y travaillaient. Il a répondu qu'avant le lock-out, même s'il y avait des typographes de cédulés, il n'y avait pas en pratique suffisamment de travail pour les occuper à temps plein. Durant le lock-out, alors que les dispositions de la convention collective ne s'appliquaient pas, on avait accéléré la mise en place des changements technologiques avec le résultat que le travail traditionnel de la salle de composition (technicien, monteur, opérateur de claviers, cameraman) n'existait plus. Ce qui restait de leurs tâches avait été transféré dans d'autres départements et la salle de composition avait été fermée. Durant le lock-out et jusqu'à ce jour, le journal, malgré la fermeture de la salle de composition, a paru tous les jours. Depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective, il n'y a pas eu de baisse de lignage.

À l'automne 1994, cinquante et un typographes ont accepté des offres de rachat de leur sécurité d'emploi de sorte qu'au moment où le grief a été déposé, il ne restait plus que onze typographes dans l'unité d'accréditation, soit les onze plaignants. La

preuve est à l'effet que depuis la fin du lock-out, aucun employé de l'unité d'accréditation n'a été transféré et aucun transfert ne leur a été offert par l'Employeur.

Regardons maintenant en quoi consistait le travail des typographes exercé à la salle de composition avant le début du lock-out en mai 1993, ainsi que ce qu'il en est advenu à la fin du conflit de travail en août 1994. Il y a également lieu d'examiner le travail qui était fait à la salle de rédaction en relation avec la pagination et de celui exécuté au service du Dynotype en relation avec la fabrication d'annonces.

Le travail de technicien consistait en la réparation et l'entretien des ordinateurs («C.S.I. System»). Les techniciens pouvaient également aller chercher des ordinateurs dans d'autres départements et les rapporter dans le département de la composition pour y effectuer des réparations. Ils entretenaient et nettoyaient également les «processors», ouvrage sur lequel ils avaient perdu juridiction de trois à six mois avant le début du lock-out. À l'époque du lock-out, il y avait de six à huit techniciens. Pendant le lock-out, ce travail a été fait par les contremaîtres des techniciens et également par les contremaîtres des départements où les ordinateurs à entretenir étaient situés.

Le seul cameraman de la salle de composition effectuait la séparation des couleurs relativement à la fabrication de la première page d'une section. Il pouvait également faire des réductions ou des agrandissements. Avant le lock-out, il n'avait pas beaucoup de travail car ses tâches se faisaient sur l'ordinateur MacIntosh. Avant le lock-out, il y avait deux caméras, une de couleur et une en noir et blanc. Maintenant, il n'y a plus de caméra et la séparation des couleurs est faite dans la salle de rédaction par un ex-employé de la salle de composition qui y avait été transféré avant le lock-out.

Pour ce qui est du poste de monteur, son travail, historiquement, a consisté à assembler, suivant le devis de page reçu du département de la publicité, les portions éditorial et annonces qui constituent l'ensemble de la page de journal. Ils étaient également impliqués dans l'assemblage de l'annonce suivant un plan prédéterminé par le département de la publicité. En 1992, le texte éditorial de la page arrivait à la salle de composition en bloc et le monteur n'avait qu'à joindre ce bloc avec les

Avant le début du lock-out, ils faisaient du design, de la création et de la production d'annonces à l'aide d'ordinateurs MacIntosh et de lecteurs («scanners»), c'est-à-dire utilisant les mêmes instruments que les opérateurs. Contrairement à ces derniers, ils ne sont pas des personnes de métier («trades people»). Leur formation est en arts graphiques et la plupart la tiennent suite à des cours d'un an à l'Université Concordia ou dans des cégeps. En 1992, lorsque le Dynotype a été localisé dans l'édifice de la Gazette, il y avait quatre à cinq employés dans le service. Au 1er mai 1993, il y en avait trois: deux ont été embauchés les 10 et 11 mai 1993, portant leur nombre à cinq avant le début du lock-out le 17 mai. Trois autres employées ont été embauchés après le début du lock-out, soit une le 20 mai, une autre le 8 juin et une troisième le 23 octobre 1993. La preuve est également à l'effet qu'une autre employée a été embauchée dans la section Creative Services le 17 novembre 1993. La preuve n'a pas révélé le travail que faisait effectivement chacune des trois employées embauchées durant le lock-out et il me faut inférer qu'elles faisaient généralement le même travail que celui décrit plus haut. Quant au travail de la personne embauchée dans le «Creative Services», il n'y a pas eu de preuve à cet effet. Au moment de l'audition, il y avait huit employés dans le département Dynotype. La preuve indique également qu'en sus des trois employés embauchés durant le lock-out, il y en a eu deux autres en avril et août 1995. Il y a donc eu des employés qui ont été appelés à remplacer deux employés du Dynotype qui étaient là à la fin du lock-out.

IV

Le Syndicat prétend que l'entente signée en 1982, et plus particulièrement l'article III intitulé Sécurité d'emploi, garantit aux employés visés par l'entente leur emploi à plein temps à la salle de composition et que l'Employeur ne peut introduire de changements technologiques que dans la mesure où ces changements n'ont pas comme conséquence de faire perdre leur emploi aux dits employés. En d'autres termes, l'introduction des changements technologiques doit s'effectuer au rythme des départs de l'unité d'accréditation. L'Employeur, de son côté, prétend que la sécurité d'emploi prévue à l'article III doit être définie en ayant à l'esprit l'ensemble de la convention collective et plus particulièrement l'article 4 - Juridiction, et l'article VI de l'annexe «B» qui traite des droits de mutation. Dans le contexte où les

employés de la salle de composition n'ont pas de juridiction exclusive sur leurs fonctions sauf lorsqu'ils les exercent dans la salle de composition et que, par ailleurs, l'Employeur peut transférer à sa guise les typographes, et tenant compte également qu'il n'y a plus de salle de composition ni de postes, je ne peux émettre une ordonnance l'enjoignant de reprendre les employés dans la salle de composition. Une telle ordonnance ne serait pas susceptible d'exécution.

Le texte de l'article III de l'annexe «B» indique qu'en contrepartie du droit de «progresser avec les changements technologiques, la compagnie s'engage à garantir et garantit de protéger les employés ... 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 ...».

Le mot «emploi» dans son sens courant est défini au Petit Robert comme étant:

«l'occupation (de quelqu'un). ... Ce à quoi s'applique l'activité rétribuée d'un emploi, d'un salarié. ... Somme du travail humain effectivement employée et rémunérée dans un système économique ...».

Le Petit Larousse illustré, 1992, à la page 375, définit l'emploi comme suit:

«3. Occupation confiée à une personne: travail, fonction, place. Demandeur d'emploi: personne qui cherche un travail rémunéré.»

Le Dictionnaire des relations de travail de Gérard Dion, 2e édition, à la page 183, définit le mot «emploi» comme étant:

«1. Travail rémunéré d'une personne. Synonyme: poste, place, fonction, position, charge, occupation. 2. Travail comportant des obligations, des responsabilités et exigeant des qualifications déterminées.»

«Emploi à temps plein» y est défini comme étant un travail à temps plein, et comme synonyme, «emploi à plein temps, travail à plein temps».

Par ailleurs, le mot «travail» y est défini comme étant:

Tous les salariés visés par ces progrès technologiques sont regroupés dans des syndicats qui ont soit le choix d'assister en spectateurs à la disparition des métiers de leurs membres et à la perte progressive de leurs emplois au fur et à mesure que l'employeur introduit des changements technologiques, soit celui d'exercer leur droit à la négociation collective et à la grève pour empêcher les divers employeurs de se moderniser et d'introduire, à leurs dépens, des changements technologiques. Cette dernière option risquerait évidemment de perturber fondamentalement toutes les relations de travail et d'entraîner la disparition non pas des seuls métiers traditionnels, mais également celle des entreprises de presse.

Dans ce contexte, les employeurs et les syndicats n'avaient pas d'autre choix que de convenir d'ententes mutuellement avantageuses tenant compte des intérêts des deux parties s'ils désiraient éviter leur disparition réciproque. Il est bien évident que, sous une forme ou sous une autre, cette entente devait en substance permettre à l'employeur d'aller de l'avant avec les changements technologiques et aux salariés de conserver leur emploi, et ce, en réglementant le rythme de disparition de leurs métiers.

Le noeud gordien consiste à équilibrer, autant que faire se peut, l'introduction des nouveaux changements technologiques avec le départ prévisible des salariés visés (décès, démission, retraite et préretraite). Dans les circonstances, il va de soi que, si entente il doit y avoir, celle-ci doit nécessairement s'échelonner sur plusieurs années, voire sur quelques décennies, et c'est évidemment ce que les parties ont fait en l'espèce, à l'instar d'ailleurs de la majorité des autres entreprises de presse d'envergure qui, en 1980, étaient placées dans la même situation.

Cette entente ne représente pas les intérêts d'une seule partie, mais bien des deux et, puisqu'il s'agit d'une question de survie réciproque, il va de soi que l'une et l'autre ont convenu de dispositions susceptibles d'en assurer la réalisation effective dans le temps, à travers les différentes conventions collectives qu'elles étaient appelées à renouveler de trois ans en trois ans.

... par sa nature cette entente aurait été un marché de dupes pour la partie syndicale si elle n'avait dû s'appliquer que pour la durée de la seule convention collective alors en cours ... Elle aurait en effet permis à l'employeur d'introduire, avec l'accord et la coopération des salariés et des syndicats, tous les changements technologiques désirés pendant la durée de cette convention, pour ensuite mettre ces salariés à pied dès son expiration. Ce serait fausser les règles du jeu que de permettre ainsi à une partie d'imposer à l'autre ses vues relativement à toute manière dont la solution doit s'étendre sur plus de trois ans.»

On peut voir à la lecture de ces extraits que tant le juge Rothman, en regard de notre article III, que l'arbitre Hamelin, en regard d'un texte semblable, considéraient l'introduction des changements technologiques comme devant être faite progressivement et au rythme de l'attrition. La convention collective devant Me Hamelin contenait entre autres dispositions l'article 7.04 qui prévoyait expressément que les salariés qui bénéficiaient de la sécurité d'emploi ne pourraient être mis à pied à cause des changements technologiques. La présente convention collective contient l'article 24(g) qui se lit comme suit:

«Article 24(g) Durant la période d'un (1) an suivant un avis, l'excédent de main d'oeuvre pourra être réduit ou éliminé par un accroissement dans le volume de lignage publicitaire ou par l'attrition pour cause de décès, retraite ou démission. Cependant, à défaut, les employés ayant précédemment été déclarés en surplus seront mis à pied et seront enlevés de l'Annexe "A" d'après les dispositions de l'article 24(h) et (j) en relation avec le retour ou la réembauche. Cependant, de tels employés retiendront leur garantie d'emploi contre la mise à pied pour cause de changement technologique prévue par une entente séparée signée par The Gazette et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, le 12 novembre 1982 (Annexe "B").» (mes soulignés)

L'effet de cette disposition est que les employés visés par la sécurité d'emploi sont protégés contre la perte de leur emploi uniquement dans le cas d'introduction de changements technologiques et ne sont pas à l'abri de mises à pied dans le cas de baisse

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 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.

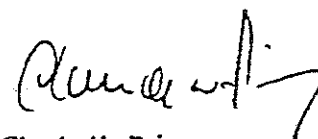
Pour toutes les raisons données plus haut, j'arrive à la conclusion que l'Employeur a violé les dispositions de l'article III - Sécurité d'emploi, en ne rappelant pas les onze plaignants dans leur travail traditionnel. Les plaignants n'ont pas subi de pertes monétaires, ayant été compensés aux termes 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 préalable, soit l'âge de 65 ans.

Pour remédier à la violation, j'ordonne donc à l'Employeur de rouvrir la salle de composition et de rappeler au plus tard le 30 avril 1996 les onze plaignants, soit Rita Blondin, Joseph Brazeau, Robert Davies, Eriberto Di Paolo, Umed Gohil, Horace Holloway, Jean-Pierre Martin, Pierre Rebetez, Leslie Stockwell, Michael Thomson et Marc Tremblay, dans les postes qu'ils occupaient avant le début du lock-out le 17 mai 1993. L'Employeur devra fournir l'espace et l'équipement requis afin qu'ils puissent effectuer leur travail.

Compte tenu des conclusions auxquelles j'en arrive en regard de la violation de l'article III de l'annexe «B», il ne m'apparaît pas utile de disposer des allégations syndicales en regard de la violation de l'article 110.1 du Code du travail. Je réserve cependant juridiction pour ce faire au cas où l'une des parties le requerrait.

MONTREAL, ce 25e jour d'avril 1996.



Claude H. Foisy, c.r.
Arbitre