

**TAB 21**

COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

No: 500-09-000566-943  
(500-05-002109-948)

Le 16 septembre 1996

CORAM: LES HONORABLES VALLERAND  
ROTHMAN  
NUSS, J.J.C.A.

---

LE JOURNAL DE MONTRÉAL, DIVISION DE GROUPE  
QUÉBÉCOR INC.,

APPELANTE - Requérente

ci.

ME FRANÇOIS HAMELIN,

INTIMÉ - Intimé

et

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,  
LOCAL 41 M,

MIS EN CAUSE - Mis en cause

---

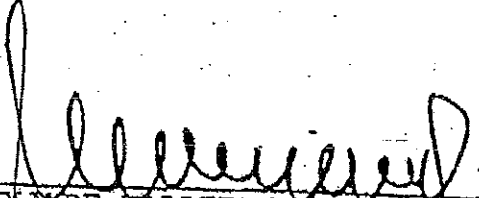
LA COUR, statuant sur le pourvoi contre un jugement de la Cour supérieure, du district de Montréal, prononcé le 24 mars 1994 (l'honorable Paul Reeves), rejetant, avec dépens, la requête en révision judiciaire présentée par l'appelante.

500-09-000566-943

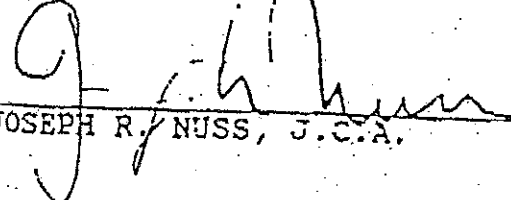
Après étude du dossier, audition et délibéré:

Pour les motifs énoncés dans l'opinion écrite de monsieur le juge Joseph R. Nuss, déposée avec le présent arrêt, à laquelle souscrivent ses collègues messieurs les juges Claude Vallerand et Melvin L. Rothman:

REJETTE le pourvoi avec dépens.

  
\_\_\_\_\_  
CLAUDE VALLERAND, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
MELVIN L. ROTHMAN, J.C.A.

  
\_\_\_\_\_  
JOSEPH R. NUSS, J.C.A.

Pour l'appelante:  
(Ogilvy Renault)  
Me Christian Beaudry  
Me Pierre Pronovost

Pour le mis en cause:  
(Morissette, Downs) Me Michel Morissette

Date de l'audition: 6 décembre 1995

548

COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC  
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-000566-943  
(500-05-002109-948)

CORAM: LES HONORABLES VALLERAND  
ROTHMAN  
NUSS, J.J.C.A.

---

LE JOURNAL DE MONTRÉAL, DIVISION DE GROUPE  
QUÉBÉCOR INC.,

APPELANTE - Requérente

c.

MÉ FRANÇOIS HAMELIN,

INTIMÉ - Intimé

et

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,  
LOCAL 41 M,

MIS EN CAUSE - Mis en cause

---

OPINION DU JUGE NUSS

Il s'agit d'un pourvoi contre un jugement de la Cour  
supérieure, du district de Montréal, prononcé le 24 mars 1994

500-09-000566-943

-2-

(l'honorable Paul Reeves), rejetant, avec dépens, la requête en révision judiciaire présentée par l'appelante. Cet appel a été joint à celui du jugement de la Cour supérieure du district de Montréal, prononcé, le 17 décembre 1993, (l'honorable Pierre Tessier) rejetant les requêtes en injonction interlocutoire intentées par le syndicat.

#### LES FAITS

Le 2 décembre 1983, l'appelante a conclu avec le Conseil des travailleurs de l'industrie de l'imprimerie de la Province de Québec une convention collective dont l'annexe «F» est intitulée "Entente sur la Sécurité d'emploi" (l'entente).

La sécurité d'emploi qui est garantie à certains salariés de l'appelante était dans trois conventions collectives, soit celles concernant les unités de négociation comprenant: les salariés de la préparation, des presses et de l'expédition. L'intimé représentait les employés du département des presses. Le texte de la garantie d'emploi stipule qu'en contrepartie il est reconnu que l'employeur peut effectuer des changements technologiques:

500-09-000566-943

-3-

- 1.02 La sécurité d'emploi vise tous les employés réguliers actuels de l'employeur et qui avaient ce statut au 1er juillet 1983. Le nom de ces employés apparaît à l'appendice 1 de la présente annexe.
- 1.03 Sous réserve des dispositions des clauses 2.01, 2.03 et de l'article 5 de la présente entente, l'Employeur garantit à tous les employés mentionnés à l'appendice 1 qu'ils conserveront un emploi régulier à plein temps au sein de l'un ou l'autre des services de l'ensemble du Journal de Montréal.
- 1.04 a) En contrepartie de cette sécurité d'emploi, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de progresser avec les changements technologiques.
- b) Un changement technologique est défini comme un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée, susceptible de modifier la nature des fonctions.
- 1.05 Aucun employé couvert par la présente entente ne peut perdre son emploi autrement que selon les dispositions de la présente entente.

L'article 2.02 de l'entente stipule que: " La présente entente demeurera en vigueur jusqu'à la fin d'emploi de tous les employés inscrits à l'appendice 1." Selon cet appendice, l'entente expirerait au plus tard en novembre 2024.

500-09-000566-943

-4-

L'article 2.05 de l'entente stipule que:

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente entente lors du renouvellement de toute convention collective ultérieure.

L'article 8.04 prévoit que l'entente devait être annexée à toutes les conventions collectives subséquentes, ce qui fut d'ailleurs fait, lors de la renégociation des conventions de 1987 et 1990.

En 1987, les salariés des départements de la préparation et de l'expédition étaient alors représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 4545, et ceux du département des presses étaient représentés par le mis en cause, le Syndicat canadien des communications graphiques, local 41M.

Les trois conventions collectives liant l'appelante aux syndicats ont pris fin le 30 juin 1993 et leur renouvellement achoppe sur la question de la sécurité d'emploi. L'appelante désirait abolir 148 postes de salariés syndiqués dans les trois unités d'accréditation.

Le 19 septembre 1993, l'appelante décrète un lock-out à l'égard des salariés de la préparation et le 11 octobre à l'égard

500-09-000566-943

-5-

des salariés des deux autres groupes. L'appelante considérait qu'elle n'était plus liée par l'entente sur la sécurité d'emploi.

Le 10 octobre et le 15 novembre 1993, les syndicats ont déposé des griefs collectifs pour contester la légalité des lock-out, au motif qu'ils contrevenaient à la procédure de renouvellement des conventions collectives, prévue à l'article 7.01 de l'entente. Cet article stipule que:

Tant que la présente entente sera en vigueur, les parties conviennent que le renouvellement des conventions collectives à intervenir entre elles ou leurs successeurs sera régi par les mécanismes suivants:

a) les négociations pour le renouvellement pourront commencer dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention;

b) en cas d'insuccès des négociations entre les parties, avant d'acquiescer le droit de grève ou de lock-out, les parties conviennent de référer le dossier à un médiateur spécial qui tentera de rapprocher les parties; ce médiateur sera nommé par entente entre les parties, ou, à défaut, par le ministère du Travail;

c)[...]

d) si l'une ou l'autre des parties décidait d'exercer son droit de grève ou de lock-out, tel que prévu au Code du Travail, il est convenu que le dossier sera immédiatement référé à l'arbitrage de différend en la manière et aux conditions prévues au Code du Travail (sic) dans un tel cas; les parties procéderont avec diligence à cet arbitrage; la décision est finale et lie les parties;



500-09-000566-943

e) la grève ou le lock-out prend alors fin et le travail reprend à la plus rapprochée des dates suivantes:

- 1. au dépôt de la décision de l'arbitre;
- 2. vingt (20) semaines après le début de la grève ou du lock-out;
- 3. lorsque les parties décident d'y mettre fin.

f) les conditions de travail prévues dans la convention échuë s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou de la sentence arbitrale en tenant lieu.

Les remèdes recherchés par les griefs des syndicats apparaissent au texte du grief du Syndicat 4545 (SCEP):

Ordonnance enjoignant l'employeur de référer le différend à l'arbitrage et ce, dans les 24 heures suivant la réception de la décision arbitrale;

Ordonnance enjoignant l'employeur à procéder au mérite lors de l'arbitrage de différend et ce, sans égard à tout moyen préliminaire qu'il pourrait avoir l'intention de soulever;

Ordonnance enjoignant à l'employeur de se soumettre à la décision de l'arbitre de différend et de mettre fin au lock-out dans les 24 heures suivant la réception de la décision arbitrale;

Paiement des frais et des dommages;

Paiement du salaire et des avantages perdus à tous les employés de la préparation à compter de la date du refus (voir la liste des employés visés en annexe au présent grief).

500-09-000566-943

-7-

En décembre 1993, l'arbitre, Me François Hamelin, fut saisi de ces griefs.

Parallèlement au dépôt des griefs, les syndicats ont présenté des requêtes en injonction, afin d'obliger l'appelante à se conformer à l'article 7.01 de l'entente; ces requêtes ont été rejetées le 17 décembre 1993 par l'honorable Pierre Tessier.

Monsieur le juge Reeves résume la décision de son collègue quant au rejet des requêtes en injonction comme suit:

Dans les motifs de son jugement prononcé le 17 décembre 1993, la Cour supérieure sous la présidence de m. le juge Pierre Tessier opina que l'entente sur la sécurité d'emploi conclue le 2 décembre 1983 et annexée aux conventions R-1 à R-3 était nulle, de nullité absolue et sans effet depuis le 30 juin 1986 en raison du fait que sa durée était de plus de trois (3) ans, contrairement à l'article 65 du Code du travail; qu'en conséquence, les syndicats ne pouvaient l'invoquer; que par ailleurs, le poids des inconvénients ne favorisait pas les syndicats, compte tenu entre autres, de l'imminence de la décision arbitrale sur les griefs logés.

(M.A. p.65)

Ces motifs s'insèrent toutefois dans le contexte procédural suivant tel que décrit par m. le juge Tessier aux pages 9 et 10 de son jugement:

Cette instance judiciaire, constituée du recours en injonction interlocutoire qui accompagne l'action en injonction permanente d'objet identique, se juxtapose à une instance quasi-judiciaire que représente l'arbitrage de

500-09-000566-943

griefs. Dans le cadre de cette demande de sursis, il incombe au Tribunal de décider si les deux syndicats établissent une apparence suffisante de droit à ce redressement interlocutoire, à la lumière des dispositions du second alinéa de l'article 752 C.p.c. et des critères élaborés par la jurisprudence, sans statuer, dans la mesure du possible, sur le fond du litige judiciaire - dont disposera en principe le jugement sur l'action en injonction permanente ( quoique cette observation revête une portée plutôt académique, à cause de l'antériorité probable de la décision arbitrale, sous l'effet des délais respectifs d'audition) - ou sur l'objet des griefs dont sera saisi le tribunal d'arbitrage doté d'une compétence exclusive en la matière, sauf si nécessaire à la solution du présent débat, quitte alors à ce que le Tribunal dans ce contexte interprète la convention collective aux fins de l'évaluation provisoire requise.

Il paraît utile de citer également le paragraphe de la page 35 du jugement interlocutoire de la Cour:

À la lumière de ce qui précède et de l'article 752 C.p.c., les syndicats et les salariés requérants ne paraissent pas avoir droit à l'injonction interlocutoire. Ils n'établissent pas une apparence suffisante de droit à ce redressement. Cette évaluation provisoire des questions soumises par griefs au tribunal spécialisé ne justifie pas un sursis; elle autorise la poursuite du lock-out.

Au motif de la nullité absolue, qualifiée par la Cour d'"évaluation provisoire", la Cour Supérieure ajoute que compte tenu de toutes les circonstances e.g. la durée limitée du lock-out, des griefs en cours, on n'a pas fait la preuve d'un préjudice sérieux et irréparable. Elle conclut au rejet de la requête en injonction interlocutoire.

Il est à noter que le dispositif du jugement ne reproduit pas le constat de nullité absolue.

500-09-000566-943

Ce jugement fut porté en appel et permission d'appel fut accordée le 11 janvier 1994.

(M.A.pp.68-69)

(mise en relief par le scussigné)

Quant au pourvoi contre le jugement de monsieur le juge Tessier, notre Cour l'a rejeté sans frais, le 6 décembre 1995, dans ces termes:

ATTENDU que le pourvoi n'a plus d'intérêt que purement théorique et qu'il n'y a pas lieu de nous en saisir;

PAR CES MOTIFS:

REJETTE le pourvoi sans frais.

Le 11 février 1994, l'arbitre Hamelin rend une décision sur le fond du grief, il s'exprime comme suit:

DÉCLARE que l'entente sur la sécurité d'emploi intégrée à chacune des conventions collectives est valide et ne contrevient à aucune disposition d'ordre public du Code du Travail;

ORDONNE à l'employeur de la respecter:

- en soumettant sans délai le litige à l'arbitrage de différend en la manière et aux conditions prévues au Code du travail, comme le stipule le paragraphe 7.01 d) de l'entente;

- en mettant immédiatement fin au lock-out et en rappelant au travail tous les salariés régis par la convention collective du Syndicat de la préparation, puisque le lock-out devait se terminer

500-09-000566-943

-10-

au plus tard le 6 février 1994;

- en mettant fin au lock-out et en rappelant au travail tous les salariés respectivement régis par la convention collective du Syndicat des expéditeurs et du Syndicat des communications graphiques, au plus tard le 8 mars 1994;

- en respectant toutes les conditions de travail prévues dans la convention échuë, à compter de la date du retour au travail des salariés de chaque unité d'accréditation "jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou de la sentence arbitrale en tenant lieu;

- en remboursant aux salariés susmentionnés toutes les pertes de salaire et de bénéfices subies entre la date où le lock-out doit prendre fin et la date de retour au travail, plus les intérêts prévus au code, le tout selon les règles usuelles prévues en pareil cas;

REJETTE les griefs ou partie de griefs fondés sur le paragraphe 7.01 b) de l'entente qui réclame la médiation, au motif que celle-ci devait être demandée avant l'acquisition du droit de grève ou lock-out;

REJETTE les griefs ou partie de griefs qui veulent faire déclarer les lock-out illégaux, au motif que ceux-ci n'avaient pas à être précédés d'une médiation;

RÉSERVE juridiction sur le quantum des réclamations en cas de désaccord des parties sur ce sujet.

JUGEMENT DE PREMIÈRE INSTANCE

Devant la Cour supérieure, l'appelante a intenté une requête en révision judiciaire, dont les motifs, formulés au paragraphe 19 de la requête, se lisent comme suit:

500-09-000566-943

-11-

19) La requérante soumet respectueusement que l'arbitre intimé a excédé sa juridiction en rendant lesdites décisions (pièces R-9 et R-10); plus particulièrement l'arbitre a excédé sa juridiction:

a) en procédant à l'audition des griefs et en rendant une décision finale, alors que la Cour supérieure et la Cour d'appel étaient saisies d'un litige soulevant les mêmes questions de droit entre les mêmes parties;

b) en fondant sa décision sur des considérations étrangères à la preuve, sur de la pure spéculation et sur de très nombreuses erreurs de fait, le tout contrairement à l'article 100.11 du Code du travail;

c) en faisant droit à des griefs fondés sur les dispositions d'une entente nulle, étant contraire aux dispositions du Code du travail qui sont d'ordre public; plus particulièrement, l'"entente sur la sécurité d'emploi" est nulle parce que sa durée excède les limites prévues au Code du travail et déroge à la libre négociation périodique.

Le premier juge a rejeté les motifs de l'appelante quant à la litispendance (a) et les considérations étrangères (b). Dans son mémoire, l'appelante s'étant désistée de ces deux motifs, il n'est donc pas nécessaire d'en traiter et la seule question qui reste à trancher devant nous est celle qui vise la nullité de l'entente (c).

En ce qui concerne la validité de l'entente sur la sécurité d'emploi, le premier juge s'exprime comme suit:

500-09-000566-943

-12-

Compte tenu des remarques ci-haut concernant l'objection de litispendance, on pouvait soulever devant l'arbitre l'invalidité de l'entente sur la sécurité d'emploi. Il s'agit ici de vérifier si, comme le prétend la requérante, l'arbitre a commis une simple erreur de droit et a excédé sa juridiction en concluant à la validité de ladite entente.

Notons d'abord que l'arbitre a correctement formulé la question dans les termes suivants:

Par ses griefs, le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas respecter les dispositions relatives au renouvellement de la convention collective, que l'on retrouve à l'article 2 de l'entente sur la sécurité d'emploi. Le syndicat reproche notamment à l'employeur:

- de refuser de consentir à la médiation (7.01 b);
- de décréter un lock-out avant ladite médiation (7.01 d);
- de refuser de se soumettre à la procédure d'arbitrage (7.01 d);
- de refuser de respecter la durée maximale prévue pour un lock-out (7.01 e).

Pour sa part, l'employeur refuse de respecter cette entente, alléguant qu'elle est nulle et de nullité absolue parce que, selon lui, elle contrevient à plusieurs dispositions d'ordre public prévues au Code du travail, notamment à celles traitant de la durée d'une convention collective (art. 62 et 65), de l'acquisition du droit de grève et de lock-out (art. 58), ainsi que de demande d'arbitrage (art. 74).

La solution du litige se trouve d'abord et avant tout dans les dispositions de la convention collective, car c'est elle, et elle seule, qui détermine les droits et les obligations respectifs

09-17-96 09:22AM FROM A93943379A

704

500-09-000566-943

-13-

contreviennent ou non à certaines dispositions d'ordre public du Code du travail.

Il n'est pas contesté que c'est l'arbitre de griefs qui a juridiction exclusive et finale (sous réserve évidemment d'excès de juridiction) pour trancher le présent litige. Ce sont les dispositions du Code du travail (art. 100 et 101) qui lui confèrent cette juridiction, ainsi que la Cour suprême du Canada l'a reconnu et confirmé dans plusieurs récents arrêts.

Puis, le premier juge écrit:

Procédant à se prononcer sur la validité de l'entente sur la sécurité d'emploi, comme il en avait le pouvoir et l'obligation, l'arbitre Hamelin aux pages 42 à 52 en fait l'analyse et conclut à sa validité. Il poursuit son analyse sur la sécurité d'emploi prévue à l'article 1 et 2, aux pages 52 à 64.

[...]

Sur l'entente générale sur la sécurité d'emploi, l'arbitre s'est fermement appuyé sur l'article 64 du Code du travail, comme suit, page 46:

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

[...]

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



500-09-000566-943

-14-

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

Ensuite, le juge mentionne:

Même si l'on peut n'être pas d'accord avec le principe (page 53) que nonobstant la durée limitée à trois (3) ans de la convention collective comme un tout, l'une ou l'autre ou plusieurs de ses parties peuvent se prolonger au-delà de ce terme, ce sur quoi le Tribunal n'exprime aucune opinion, il reste que la référence à l'article 64 du Code du travail sauve le raisonnement de l'arbitre et lui permet de conclure à l'application de l'article 7.

S'appuyant sur la décision de la Cour d'appel dans l'affaire The Gazette c. Parent, il fait la remarque suivante:

... les parties à l'entente sur la sécurité d'emploi ont dû adopter une série de clauses, afin de garantir que les engagements qu'elles avaient pris dans l'entente et qui seraient contenus dans les différentes conventions collectives successives, ne pouvant excéder trois ans, soient effectivement en force et respectés dans le temps, d'une convention à l'autre.

500-09-000566-943

-15-

Dans l'arrêt The Gazette, la Cour d'appel s'est penchée, de façon incidente, sur la question de la validité d'une entente similaire. Les passages suivants de l'opinion de M. le juge Rothman sont révélateurs:

p.3:

Although the term of the Collective Agreement itself was 3 years, the Entente was to remain in force until the cessation of employment of all the employees covered in the Entente- well into the 21st century.

[...]

(Clause de sécurité d'emploi)

p.4:

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.

[...]

pp.18-19

The Entente was therefore designed to give all the employees an extended period of protection from the impact of technological change that they would not otherwise have had. The protection they received under the Entente was considerable and it was relatively long term.

500-09-000566-943

-16-

That the term was longer for those who were farther from age 65 does not in my view, amount to discrimination. All were obtaining a firm guarantee of job security to age 65 which they did not have without the Entente.

[...]

In short, I believe The Gazette and the Union recognized a bleak future for composing room employees. They negotiated what seems to me a very fair and advantageous agreement protecting the jobs of the employees from the consequences of technological change for a very substantial period and requiring, in return, that the employees leave as they reached age 65.

Puis, le juge conclut comme suit:

Il n'y a pas d'erreur de droit à reconnaître la validité d'une entente particulière prévoyant des garanties par lesquelles d'une convention collective à l'autre, cette entente particulière se prolongerait en quelque sorte par nécessaire reconduction au-delà du terme de trois ans.

#### MOTIFS D'APPEL

##### 1) La simple erreur de droit

L'appelante prétend que les dispositions de l'entente sur la sécurité d'emploi sont nulles puisqu'elles sont contraires à l'ordre public et qu'un arbitre de grief ne peut posséder une juridiction finale et exclusive sur une question d'ordre public.

500-09-000566-943

Elle soutient qu'une simple erreur de droit, même celle qui est commise de bonne foi, est assujettie à une vérification judiciaire.

2) L'invalidité de l'entente en raison de sa durée.

L'appelante soutient que l'entente contrevient à l'article 65 du Code du travail en vigueur à l'époque où elle a été signée. Cet article disposait que: "La durée d'une convention collective est d'au moins un an et d'au plus trois ans."

Puisque l'entente peut s'étendre sur une durée de près de 40 ans, elle contrevient donc selon l'appelante à l'article 65 du Code du travail qui est d'ordre public.

ANALYSE

1) La simple erreur de droit

Dans l'arrêt Dayco Canada Ltd c. T.C.A. Canada, le juge Laforest écrit:

500-09-000566-943

En premier lieu, je ne voudrais pas que l'on considère mes conclusions sur la norme de contrôle en l'espèce comme un recul par rapport à la retenue dont il faut faire preuve en abordant le contrôle judiciaire des décisions des tribunaux administratifs depuis l'arrêt Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau Brunswick, [1979] 2 R.C.S. 227. Les conclusions en l'espèce ne sont pas non plus incompatibles avec les affirmations antérieures de notre Cour concernant la portée adéquate du contrôle judiciaire des sentences arbitrales rendues conformément à l'article 44 de la Loi. Notre Cour a affirmé dans des arrêts antérieurs que les tribunaux doivent, en principe s'en remettre à l'expertise de l'arbitre pour ce qui est des questions concernant l'interprétation des conventions collectives [...]. Il est clair qu'un arbitre a compétence stricto sensu pour interpréter les dispositions d'une convention collective lorsqu'il s'agit de décider si des questions sont arbitrables sous le régime de cette convention. Dans ce cas, l'arbitre agit dans son domaine d'expertise et le contrôle judiciaire de cette interprétation ne doit se faire que selon la norme du caractère manifestement déraisonnable. Mais le présent cas est différent. En l'espèce, ce sont la viabilité et la survie de la convention qui sont mises en doute. La société allègue que, indépendamment de l'interprétation donnée à la convention, celle-ci ne saurait survivre de manière à justifier le présent arbitrage. La convention collective est le fondement de la compétence de l'arbitre et celui-ci ne doit pas commettre d'erreur en décidant qu'elle existe ou subsiste.

(pages 250-251)

(mes soulignements)

Selon l'enseignement de la Cour suprême une erreur de droit de la part de l'arbitre dans la détermination de la validité de

500-09-000566-943

-19-

L'entente quant à sa durée justifierait l'intervention des cours supérieures par voie d'une révision judiciaire.

2) L'invalidité de l'entente en raison de sa durée.

Quant à la validité de l'entente, l'arbitre Hamelin détermine:

Avec respect pour l'opinion contraire, le tribunal estime que les parties avaient le droit de convenir de la sécurité d'emploi de cette manière et avaient également le droit de fixer la durée de l'entente comme elles l'ont fait, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public contenues au Code, ce qui est le cas en l'espèce.

Dans le Code du travail (art. 62), le législateur a laissé aux parties la liberté de convenir dans leur convention collective de " ... toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi".

[...]

Avec beaucoup de respect et d'égard pour la position contraire, le tribunal souligne qu'il faut distinguer entre une condition de travail particulière, qui est de l'ordre d'un contenu, et une convention collective unique, qui est de l'ordre d'un contenant, dans laquelle toutes les conditions de travail particulières doivent être intégrées pour avoir force de loi. Ce n'est pas une condition de travail particulière, mais bien la convention collective unique qui ne doit pas excéder trois années. Le tribunal en expliquera les motifs plus loin.

En effet, la seule restriction que le législateur a apportée en matière de conditions de travail concerne le fait que celles-ci ne soient pas "contraires à l'ordre public ni prohibée(s) par la loi", sans plus. Sous réserve de cette restriction, les parties possèdent la liberté de convenir de toute condition de travail et celle de résoudre tout problème qui pourrait découler de son application et ce, à la lumière de leurs intérêts et de leurs besoins, ainsi que des particularités de chaque situation".

[...]

Avec respect, le tribunal estime que le législateur n'a aucunement interdit dans le code que les parties s'entendent sur des conditions de travail dont l'application excéderait trois ans. Il répugne également de penser que telle entente serait contraire à l'ordre public, c'est-à-dire à l'intérêt général et au bon fonctionnement des institutions indispensables à la collectivité, si l'on considère que toute la finalité du code cherche à favoriser et à consacrer toutes les ententes dont les parties peuvent convenir pour régler leurs problèmes de relation de travail".

Il faut en effet comprendre que 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 (1983-1986). 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 matière dont la solution doit s'étendre sur plus de trois ans".

" N.A. p. 380 (pièce R-10, p.54)

" Ibid

En l'espèce, un examen approfondi du consensus intervenu en matière de sécurité d'emploi en cas de changements technologiques, permet de constater qu'il s'agit d'une entente juste, honorable et équitable pour les deux parties. Aussi, le tribunal ne croit pas qu'elle soit contraire à l'ordre public: il faudrait autrement conclure que le législateur a voulu empêcher que des parties conviennent entre elles de régler des problèmes chroniques qui les concernent et dont la solution ne peut s'établir qu'à long terme. Il est facile d'imaginer le chaos et l'injustice qui auraient découlé d'une telle prohibition, toutes choses que le législateur a précisément voulu exclure en encourageant partout et toujours les ententes entre les parties.

En effet, toute l'économie du code, son esprit et sa lettre cherchent à favoriser ces ententes: c'est le bon sens naturel. Ce que le législateur a dit dans le code, c'est que les parties sont libres de convenir de toute condition de travail; sans aucune restriction quant à leur durée d'application, à charge de les inclure dans une convention collective unique qui, elle, ne peut excéder trois années, ce qui est bien différent".

Je suis d'avis que la conclusion de l'arbitre ne souffre d'aucune erreur et que la distinction qu'il apporte entre la durée d'une condition de travail et la durée de la convention collective est tout à fait justifiée et que le premier juge a raison en décidant que:

Il n'y a pas d'erreur de droit à reconnaître la validité d'une entente particulière prévoyant des garanties par lesquelles d'une convention collective à l'autre, cette entente particulière se prolongerait en quelque sorte par nécessaire



500-09-000566-943

-22-

reconduction au-delà du terme de trois ans.

Dans l'affaire The Gazette c. Parent<sup>12</sup>, bien que mon collègue, M. le juge Rothman, devait se prononcer sur la validité d'une entente similaire en regard de la Charte des droits et libertés<sup>13</sup> et de la Loi sur les normes du travail<sup>14</sup>, ses propos sont fort pertinents à ce pourvoi:

In short, I believe The Gazette and the Union recognized a bleak future for composing room employees. They negotiated what seems to me a very fair and advantageous agreement protecting the jobs of the employees from the consequences of technological change for a very substantial period and requiring, in return, that the employees leave as they reached age 65.<sup>15</sup>

L'appelante souligne la récente modification à l'article 65 du Code du travail. Cet article, en vigueur depuis le 19 mai 1994, dispose: "Une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an." La durée maximale de trois ans a été supprimée et il n'y maintenant aucune limite quant à la durée maximale d'une convention collective qui n'est pas la première

<sup>12</sup> Supra note 2.

<sup>13</sup> L.R.Q. c. C-12

<sup>14</sup> L.R.Q. c. N-1.1

<sup>15</sup>

500-09-000566-943

-23-

entre les parties.

*also, (65, L.C. 1994, c. 14.)*

37 Cet article a été introduit par la Loi modifiant le Code du travail dont l'article 37 valide rétroactivement les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de la loi, le 19 mai 1994 et se lit comme suit:

Une convention collective d'une durée de plus de trois ans conclue avant le 19 mai 1994 et déposée conformément à l'article 72 du Code du travail est valide quant à sa durée.

Elle est régie pour l'avenir par les dispositions du Code du travail telles que modifiées par la présente loi.

Est également valide quant à sa durée une convention collective reconduite en vertu d'une disposition spécifique à cet effet contenue dans une convention collective conclue avant le 19 mai 1994.

L'appelante prétend que l'article 37 est inapplicable au présent litige. Elle allègue que l'entente n'est pas en soi une convention collective, que l'entente n'a pas une durée déterminée au sens de l'article 65 C.T., que l'entente a une durée différente de celle des conventions collectives successives auxquelles elle est annexée et que sa durée n'est pas fixe et certaine au sens de l'article 66 du Code du travail.

500-09-000566-943

-24-

À mon avis l'article 37 est applicable en l'espèce. Il est exact que l'entente en soi n'est pas une convention collective, mais elle en fait partie intégrante; d'ailleurs les parties l'ont elles-mêmes stipulé dans l'entente:

ARTICLE 8 PROCÉDURE D'APPEL ET VALIDITÉ.

8.04 Les parties conviennent que la présente entente fera partie intégrante de toutes les conventions collectives à intervenir entre elles.

ANNEXE "G" DÉFINITION DES TERMES

Pour les besoins d'interprétation de la présente convention et des annexes qui en font partie intégrante, les définitions suivantes s'appliquent:

Pour ces motifs je suis d'avis que l'arbitre n'a commis aucune erreur de droit qui donnerait ouverture à une révision judiciaire et que le juge de première instance avait raison de rejeter la requête de l'appelante. Je proposerais donc de rejeter le pourvoi avec dépens.