

TAB 33

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

« Chambre civile »

N°: 500-17-051308-099

DATE : 19 mai 2010

SOUS LA PRÉSIDENTICE DE L'HONORABLE ANDRÉ DENIS, J.C.S.

**LE JOURNAL DE MONTRÉAL, DIVISION
DE CORPORATION SUN MEDIA**
Demandeur

c.

**Me CAROL JOBIN, en sa qualité
d'arbitre de griefs**
Défendeur

et

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCALE 4545
(UNITÉ DE LA PRÉPARATION)**
Mis en cause

JUGEMENT
(en révision judiciaire)

I. LA PROCÉDURE

[1] Le demandeur souhaite la révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue le 29 mai 2009 par l'arbitre défendeur Me Carol Jobin (P-4) agissant alors conformément aux dispositions des articles 100 et suivants du *Code du travail du Québec (CDT)*.

[2] La demande est présentée en vertu des articles 835.1 et 846 C.p.c.

[3] Le mémoire du demandeur soumet six motifs d'intervention mais, à l'audition, le procureur n'en a plaidé que trois :

- a) L'arbitre rend une décision incorrecte et excède sa juridiction en refusant d'invalider l'article 2.05 de l'Entente et de constater que cette disposition viole la protection constitutionnelle conférée au processus de négociation collective par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;
- b) L'arbitre rend une décision inexacte et excède dès lors sa juridiction en modifiant des dispositions d'ordre public du *Code du travail* concernant l'arbitrage de différend;
- c) L'arbitre rend une décision inexacte et excède sa juridiction en refusant de déclarer que l'article 7 de l'Entente est incompatible avec la *Charte des droits et libertés de la personne* en ce que la limitation imposée à l'exercice du droit de lock-out du demandeur viole sa liberté fondamentale d'expression.

[4] Le demandeur demande de CASSER la décision de l'arbitre et de DÉCLARER nuis les articles 2.05 et 7 de l'Entente annexée à la convention collective P-5. Ces conclusions, si elles étaient accordées, obligeraient le mis en cause à négocier toutes les dispositions de l'Entente.

[5] Les articles 2 et 7 de l'Entente se lisent comme suit :

ARTICLE 2

DURÉE

2.01 La garantie de la sécurité d'emploi telle que prévue à la présente entente s'applique jusqu'à l'éventualité de l'une ou l'autre des causes suivantes pour chaque employé:

- a) le décès de l'employé;
- b) la démission de l'employé;
- c) à la date indiquée en regard du nom de chaque employé tel qu'il apparaît à l'appendice I de la présente entente;
- d) la retraite ou la préretraite de l'employé;

e) le congédiement définitif de l'employé, sous réserve du droit de l'employé de contester ce congédiement selon la procédure prévue à la convention collective alors en vigueur. Il est convenu que les parties considèrent le congédiement comme la mesure disciplinaire ultime.

2.02 La présente entente demeurera en vigueur jusqu'à la fin d'emploi de tous les employés inscrits à l'appendice I.

2.03

a) Toutefois, l'application de la présente entente peut être suspendue dans l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

- 1. lors d'une grève ou d'un lock-out visant l'ensemble ou une partie des employés et ce, pour les employés visés par la grève ou le lock-out; la suspension de l'application de l'entente s'applique pour la durée de la grève ou du lock-out; les dispositions de l'article 7 s'appliquent alors;
- 2. lors d'une fermeture temporaire de l'entreprise pour les motifs prévus à la clause 3.09 de la présente entente et ce, pour la durée de la fermeture;
- 3. lors de la mise à pied d'un employé tel que prévu à l'article 3 de la présente entente et ce, pour la durée de la mise à pied; tel employé conserve et accumule son ancienneté nonobstant toute disposition de la convention collective relative à la perte d'ancienneté lors d'une mise à pied.

b) L'application de la présente entente peut prendre fin lors de la fermeture définitive de l'entreprise.

2.04 La présente entente lie :

- a) les successeurs légaux du Syndicat;
- b) tout acquéreur éventuel de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise. L'Employeur avisera, préalablement à toute acquisition, l'acquéreur éventuel des conditions de la présente entente.

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

(...)

ARTICLE 7

RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

7.01 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) ce médiateur aura un mandat de trente (30) jours, que seules les parties pourront extensionner par écrit, au terme duquel, si les parties n'en sont pas venues à un accord, il déposera un rapport écrit à chaque partie; ce rapport pourra être déposé à l'arbitrage prévu au paragraphe d) suivant;
- 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 dans un tel cas; les parties procéderont avec diligence à cet arbitrage; la décision de l'arbitre est finale et lie les parties;
- 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.

[6] Le demandeur estime que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte au sens de l'arrêt *Dunsmuir*¹.

¹ David Dunsmuir c. Nouveau Brunswick, R.C.S. 190, 2008 C.S.C. 9.

II. QUELQUES DATES, FAITS ET DÉCISIONS

- [7] Le mis en cause soumet que toute cette affaire a un air de déjà vu.
- [8] Nous sommes en 1983, Pierre Péladeau dirige l'empire Québecor et une convention collective intervient entre l'Imprimerie du Journal de Montréal, une division de Québecor et le Conseil des travailleurs de l'industrie de l'imprimerie de la Province de Québec.
- [9] Il est entendu que les deux parties sont les auteurs du demandeur et du mis en cause.
- [10] Quelqu'un en quelque part croit que des changements technologiques importants surviendront d'ici le prochain siècle dans l'industrie de l'impression et des médias.
- [11] Le 2 décembre 1983, une convention collective intervient entre les parties à laquelle est ajoutée en Annexe I, une entente tout à fait révolutionnaire pour l'époque : L'Entente sur la sécurité d'emploi.
- [12] Dans cette Entente, le Journal dit à ses 171 employés: Je vous accorde la sécurité d'emploi jusqu'à votre retraite et « en contrepartie de cette sécurité d'emploi, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de progresser avec les changements technologiques ». (Art. 1.04 a)).
- [13] L'Entente est unique à un autre égard : elle reconnaît « l'existence d'un contrat civil individuel employeur/employé » garantissant cette sécurité d'emploi dont les obligations ne prendront naissance qu'au moment où « L'Entente sur la sécurité d'emploi annexée à la convention collective ne trouvera plus effet ». (Art. 1.01 b)).
- [14] Forme d'entente tripartite hors convention collective Employeur / Employé / Syndicat.
- [15] C'est donnant / donnant mais avec garanties béton. C'est nouveau et imaginaire. Le temps montrera que l'Employeur le regrettera.
- [16] Si la convention collective est d'une durée de trois ans (elle a été renouvelée depuis), l'Entente est pour la vie professionnelle de chaque employé.
- [17] À telle enseigne que, des 171 employés de Noël 1983, il en reste aujourd'hui 26 pour faire le même travail. Le plus jeune, si d'autres mécanismes n'interviennent pas, prendra sa retraite en 2025 et l'Entente sera du passé.
- [18] Le texte de cette entente a déjà été soumis à l'examen des tribunaux.

L'ARBITRAGE HAMELIN

[19] En 1993, le Journal de Montréal conteste la légalité de l'Entente au motif qu'elle contrevient à de nombreuses dispositions du *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 la demande d'arbitrage (Art. 74).

[20] Dans une décision qui fera jurisprudence (11 février 1994), l'arbitre Me François Hamelin rejette la demande du Journal et souligne notamment :

- 20.1 Rien n'empêche qu'une condition de travail en particulier ait une durée supérieure à celle de la convention collective;
- 20.2 L'Entente intervenue en matière de sécurité d'emploi en cas de changements technologiques porte sur des conditions de travail licites et elle est juste, honorable et équitable pour les deux parties. Elle n'est pas contraire à l'ordre public et est valide;
- 20.3 L'acquisition du droit à la grève et au lock-out est un droit fondamental prévu au *Code du travail*, mais le mécanisme mis en place par les parties n'interdit pas l'acquisition de ce droit : il ne fait que réglementer son exercice, ce qui n'est pas interdit par le Code;
- 20.4 Le Code n'interdit pas non plus un autre mode d'arbitrage de différend que celui prévu à l'article 74. La méthode originale conçue par les parties à l'Entente est valide.

[21] Le Journal se pourvoit en révision judiciaire et sa requête est rejetée le 24 mars 1994 par la Cour supérieure (Juge Paul Reeves).

[22] Le 16 septembre 1996, la Cour d'appel rejette l'appel (les juges Vallerand, Ruthman et Nuss).

L'ARBITRAGE COURTEMANCHE

[23] Un autre litige est porté en arbitrage alors que le Journal plaide que l'Entente sur la sécurité d'emploi l'a privé de son droit au lock-out ou, à tout le moins, en a limité la durée. L'Employeur plaide que les dispositions du *Code du travail* à ce sujet sont d'ordre public.

[24] Dans une décision du 12 février 2006, l'arbitre rejette la prétention du Journal.

[25] Le Journal se pourvoit en révision judiciaire et la Cour supérieure (Juge Pierre Béliveau) rejette le recours le 2 octobre 2007. La Cour d'appel (Juge François Doyon) refuse la permission d'en appeler.

[26] Plusieurs autres décisions arbitrales ou judiciaires se sont penchées sur les dispositions de l'Entente. À une certaine époque, le Journal *The Gazette* a signé avec certains de ses employés une entente similaire à celle du Journal.

[27] Un arbitrage a été porté devant la Cour d'appel quant à la nature et la portée des ententes tripartites (employeur / syndicat / employés) de l'Entente (décision du 15 décembre 1999, dossier 500-09-007384-985).

[28] Pour la Cour d'appel, la Juge Rousseau-Houle souligne notamment :

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. (p. 34).

(...)

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. (p.38).

L'ARBITRAGE JOBIN

[29] Le 29 mai 2009, l'arbitre Me Carol Jobin rend une sentence arbitrale (P-4) dont on demande la révision judiciaire.

[30] La décision se prononce sur un grief patronal. Le Journal veut modifier les termes de l'Entente et le Syndicat, se fondant notamment sur l'article 2.05 refuse de le faire. L'Employeur demande à l'arbitre d'obliger le Syndicat à négocier toutes les dispositions de l'Entente ou, subsidiairement, d'annuler les articles 2.05 et 7.

[31] Le Journal plaide que :

- 31.1 L'article 2.05 de l'Entente viole l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne (C.D.L.P.)*;
- 31.2 Le refus de négocier du Syndicat viole le droit commun et notamment les articles 6, 7, 9, 1373 et 1375 C.c.Q.;
- 31.3 L'article 7 de l'Entente viole les dispositions d'ordre public du *Code du travail* en matière d'arbitrage de différend;
- 31.4 L'article 7.01 limitant la durée du lock-out viole la liberté d'expression garantie à l'article 3 de la *C.D.L.P.*;
- 31.5 Les articles 2.05 et 7 de l'Entente violent l'article 6 de la *C.D.L.P.* sur le droit à la libre jouissance de la propriété de l'employeur.

[32] Dans une décision minutieuse de 71 pages, l'arbitre reprend l'historique de la signature de l'Entente, étudie la décision Hamelin et les décisions qui s'ensuivent et analyse tous et chacun des motifs de l'employeur.

[33] Se référant longuement à l'arrêt *Health Services c. Colombie Britannique, [2007] C.S.C. 27* sur lequel se fonde une grande partie de l'argumentaire patronal, l'arbitre conclut que l'article 2.05 n'affecte pas substantiellement le processus de négociation collective protégé par la garantie de l'article 3 de la *C.D.L.P.*

[34] Quant à l'abus de droit dont se rendrait coupable le Syndicat en vertu du droit commun, l'arbitre en vient à la conclusion que la preuve ne montre ni mauvaise foi, ni intention de nuire de la part de ce dernier, mais uniquement un intérêt sérieux voire vital et légitime de rappeler à l'Employeur l'engagement contenu à l'Entente.

[35] Quant à la dérogation de l'article 7.01 de l'Entente au mécanisme d'arbitrage de différend, l'arbitre reprend la jurisprudence constante et unanime qui détermine que l'Entente ne contrevient pas au *Code du travail*.

[36] Quant à l'atteinte à la liberté d'expression que la limitation de la durée du droit au lock-out imposerait à l'Employeur, l'arbitre détermine qu'aucune autorité n'existe à ce sujet mais, qu'à tout événement, la jurisprudence, et notamment celle de la décision Hamelin, a jugé l'article 7.01 valide. L'arbitre poursuit en affirmant que l'argument selon lequel la restriction négociée au droit de lock-out de l'article 7.01 ne contrevient pas à la liberté d'expression garantie par la C.D.L.P.

[37] Enfin, le motif du droit fondamental de l'Employeur à la jouissance paisible de ses biens est écarté et n'est pas plaidé en Cour supérieure.

DISCUSSION

[38] On a l'impression de tourner en rond.

[39] Le vrai grief du demandeur est qu'il regrette d'avoir signé l'Entente annexée à la convention collective P-1 en 1983 qui accorde la sécurité d'emploi à un groupe de travailleurs en retour du droit d'effectuer des changements technologiques au travail.

[40] Le demandeur a tout plaidé depuis qu'il lui est apparu qu'il avait trop concédé en signant la convention collective de 1983 et en acceptant un contrat tripartite Employeur/Syndicat/Employé.

[41] Partout la réponse a été la même. L'Entente est valide.

[42] Saisissant au bond l'arrêt Health Services rendu par la Cour suprême en juin 2007, il plaide aujourd'hui la violation de sa protection constitutionnelle à la libre négociation d'une convention collective et à la violation de sa liberté d'expression.

[43] Il souhaite que cette cour affirme que le droit de grève est un droit garanti par la Charte québécoise des droits et que l'Entente viole ce droit des travailleurs. Et, à mi-voix, il ajoute que si le droit de grève est un droit garanti, son corollaire, le droit au lock-out l'est aussi.

[44] La cour refuse de s'engager dans un tel exercice, d'une part parce qu'aucune assise factuelle ne permet de faire ce débat et, d'autre part, parce qu'une telle déclaration ne changerait rien à la situation.

[45] Le demandeur n'a perdu aucun droit à la négociation d'une convention collective puisque celle de 1983 est venue à expiration, a été renégociée et renouvelée depuis.

[46] Aucun des principes de droit constitutionnel énumérés dans l'arrêt Health Services n'est en cause dans la présente affaire. Le demandeur n'a perdu aucun droit constitutionnel à la libre expression.

[47] Il a, en toute connaissance de cause et conseillé de façon adéquate, convenu d'une relation contractuelle particulière et imaginative avec ses employés. Il le regrette aujourd'hui. C'est la vie.

[48] On ne peut impunément, sous le couvert, de nobles motifs constitutionnels, remettre sa parole en jeu au gré de la situation nouvelle.

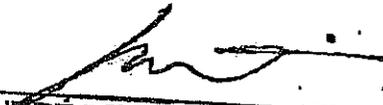
[49] À tous égards, la décision de l'arbitre Jobin est correcte.

[50] La demande en révision judiciaire n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS, LA COUR:

REJETTE la requête en révision judiciaire du demandeur,

AVEC DÉPENS.



ANDRÉ DENIS, J.C.S.

M^e Louis Bernier
FASKEN, MARTINEAU, DuMOULIN
Pour le demandeur

M^e Michael Cohen
MELANÇON, MARCEAU,
GRENIER & SCIORTINO
Pour le mis en cause

Date d'audience : 20 avril 2010