

TAB 34



Société québécoise
d'information juridique

SOQIJI

850

Journal de Montréal, division de Corporation Sun Média c. Syndicat
canadien des communications, de l'énergie et du papier, section
locale 4545 (Unité de la préparation)

2010 QCCA 1373

COUR D'APPEL

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

N°: 500-09-020765-103
(500-17-051308-099)

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE

DATE: Le 26 juillet 2010

L'HONORABLE ALLAN R. HILTON, J.C.A.

REQUÉRANT

LE JOURNAL DE MONTRÉAL, DIVISION
DE CORPORATION SUN MÉDIA

AVOCAT

Me Louis P. Bernier
FASKEN MARTINEAU DuMOULIN

INTIMÉ

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

AVOCAT

Me Michael Cohen
*MELANÇON MARCEAU GRENIER &
SCIORTINO*

MIS EN CAUSE

CAROL JOBIN, en sa qualité d'arbitre

AVOCAT

REQUÊTE POUR PERMISSION D'APPELER D'UN JUGEMENT DE LA COUR
SUPÉRIEURE PRONONCÉ LE 19 MAI 2010 PAR L'HONORABLE ANDRÉ DENIS
DANS LE DISTRICT DE MONTRÉAL

Greffière : Annick Nguyen

Salle : RC-18



852

AUDITION

Voir jugement consigné à la page 3.

Annick Nguyen

Greffière

853

JUGEMENT

[1] Le requérant demande la permission d'appeler d'un jugement de la Cour supérieure (l'honorable André Denis), rendu le 19 mai 2010 qui a rejeté sa requête en révision judiciaire. Il recherchait alors l'annulation, la cassation et l'invalidation d'une décision de l'arbitre de grief mis en cause rendue le 29 mai 2009 et une déclaration de nullité de deux dispositions figurant en annexe à la convention collective entre le requérant portant sur la sécurité d'emploi (« l'Entente »).

[2] Les dispositions en question prévoient, d'une part, les modalités du renouvellement de la convention collective, y compris un arbitrage obligatoire en cas de différend [article 7.01d)] et une durée maximum de 20 jours pour le déclenchement d'une grève ou un lock-out [article 7.01^e)], et d'autre part, une entente spécifique de ne pas soulever les sujets couverts par l'Entente sur la sécurité d'emploi lors du renouvellement de toute convention ultérieure (article 2.5).

[3] Lors du renouvellement de la convention collective dont la date d'expiration était le 31 décembre 2007, le requérant a demandé au syndicat de négocier de nouveau les termes de l'article 7 de l'Entente, et le syndicat, invoquant l'article 2.5, a refusé l'offre de renégociation.

[4] Les moyens soulevés devant le juge de la Cour supérieure sont les suivants :

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.

[5] Le juge de la Cour supérieure décrit le contexte de la demande de révision judiciaire du requérant de cette façon :

[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)).

854

[14] Forme d'entente tripartite hors convention collective Employeur / Employé / Syndicat.

[15] C'est donnant / donnant mais avec garanties béton. C'est nouveau et imaginatif. 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.

[1]

[6] Ensuite, le juge de la Cour supérieure mentionne que le requérant a contesté la légalité de l'Entente sur la sécurité de l'emploi en 1993, qui a donné lieu à un grief de sa part rejeté par l'arbitre Hamelin, un jugement du juge Reeves de la Cour supérieure rejetant sa requête en révision

[2]

judiciaire, et un arrêt de cette Cour rejetant l'appel du jugement du juge Reeves

[3]

[4]

[7] Une autre décision arbitrale est rendue en février 2007, dans laquelle l'arbitre Courtemanche rejette la prétention du requérant voulant que l'Entente l'ait privé de son droit de lock-out ou en limitant la durée. Le juge Béliveau de la Cour supérieure rejette la requête en révision judiciaire

[5]

du requérant, et mon collègue le juge Doyon refuse la permission d'appeler

[6]

[7]

[8] Le juge signale aussi un arrêt de cette Cour impliquant des dispositions similaires à celles de l'Entente et conclues entre le journal *The Gazette* et certains de ses employés et leur syndicat. Le

[8]

juge cite des extraits suivants des motifs de la juge Rousseau-Houle :

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. [Je souligne].

[9]

(...)

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 souligne].

[10]

[9] Ensuite, le juge résume les éléments essentiels de la décision arbitrale qui est l'objet de la demande de révision judiciaire :

[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.

[10] Il est évident que le juge de la Cour supérieure a non seulement trouvé les arguments du requérant mal fondés, mais qu'il était également d'avis que le requérant était lui-même malvenu de les invoquer :

[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.

856

[11] Le requérant plaide devant moi, avec force, que le rôle de la Cour d'appel est de dire le droit, et que les questions de droit qu'il propose sont d'un intérêt certain. Dans l'abstrait, il a raison, mais dans la vie de tous les jours, il a tort.

[12] On ne peut continuellement remettre en question la légalité des dispositions de la même entente au gré des évolutions que connaît la jurisprudence. De surcroît, considérant le passage de temps et le nombre décroissant des employés affectés par l'Entente, jumelés avec le fait que le requérant a tiré un important avantage de la signature de l'Entente en décembre de 1983, lui permettant la modernisation convenable de sa technologie, je crois que les ressources de la Cour ne devraient pas être consacrées à l'étude des questions certes intéressantes, mais seulement en théorie, que le requérant propose.

[13] Enfin, je fais miens les commentaires de mon collègue le juge Doyon lorsqu'il a rejeté la dernière requête pour permission d'appeler du requérant d'un jugement rejetant une requête en révision judiciaire au sujet de l'Entente :

[10] [...] (l)es décisions rendues antérieurement, l'historique du dossier, ses circonstances, la reconduction de la clause à plusieurs reprises, et la portée limitée de la question en jeu me convainquent qu'il ne s'agit pas d'une question qui devrait être soumise à la Cour d'appel.

POUR CES MOTIFS :

[14] La requête pour permission d'appeler est **rejetée** avec dépens.

ALLAN R. HILTON, J.C.A.

[1] À l'audience devant moi, l'avocat de l'intimé m'informe qu'il n'y a maintenant que 10 employés à qui les dispositions attaquées s'appliquent.

[2] [1994] T.A. 163 .

[3] DTE 94T-327 (C.S.).

[4] [1996] R.D.J. 519 (C.A.).

[5] DTE 2007T – 207 (T.A.).

[6] [2007] J.Q. no 14757, 2007 QCCS 6148 .

[7] J.E. 2008-85 , 2007 QCCA 1688 .

[8] [2000] R.J.Q. 24

[9] *Ibid*, à la page 37.

[10] *Ibid*, à la page 39.