

TAB 40

« SANS PRÉJUDICE ET SOUS TOUTES RESERVES »

Nous, Eriberito Di Paolo et Rita Blondin, avons reçu l'avis de révision ou de refus, *CanWest LP Entities – Notice of Dissallowance* le 21 juin 2010, envoyé par Jodi B. Porepa de FTI Consulting.

Nous voulons vous informer que Me Ali Gholampour a été remercié et que nous faisons nos propres représentations. Le montant de \$13,012,788.60 représente les montants réclamés, au total, par Rita Blondin et Eriberito Di Paolo, par conséquent, ce montant devrait être séparé en deux réclamations distinctes, soit :

- M. Eriberito Di Paolo : **\$6,604,376.80\$**
- Mme Rita Blondin : **\$6,431,536.80**

Sur la page de l'avis de révision ou de refus, il y a indication que les contestations doivent être effectuées avant le 10 juin 2010 pour les Réclamation « Prefiling Claim » et avant le 30 juin 2010 pour les Réclamations « Restructuring period Claim, Employee Claim or a Director Claim ». Vous nous avez inclus dans la catégorie « Prefiling Claim » alors que nous considérons notre réclamation à titre d'employés. Par conséquent et advenant que nos réclamations aient le statut dans deux catégories soit « Prefiling et Employee », nous ne voulons pas que notre droit de s'opposer soit éteint parce que nous avons dépassé le délai du 10 juin 2010, et ce ayant reçu votre avis de révision ou de refus le 21 juin 2010.

Nous contestons l'avis de refus de notre réclamation et nous sommes en droit de demander le montant total de notre réclamation **amendée** (Voir la Section sur le Quantum). Dans votre refus d'accepter notre réclamation initiale, vous indiquez que c'est l'employeur The Gazette qui rejette la base de la réclamation et le montant.

Par conséquent, nous vous expliquerons ci-dessous les motifs, accompagnée des documents pertinents à l'acceptation de notre réclamation **amendée**.

Pour mieux vous situer, nous allons présenter un bref historique :

- I Nous sommes à l'emploi du journal The Gazette depuis 1980; et membres en règle de la Section locale 145 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
- II Le 4 septembre 2007 nous avons acquis, Eriberito Di Paolo et Rita Blondin, un droit personnel de nous représenter par la décision rendue par les juges René Dussault, Jacques Chamberland et André Rochon de la Cour d'appel (500-09-016637) **068**
- III En 1982 et en 1987, afin de pouvoir introduire d'importants changements technologiques, l'employeur a conclu avec le Syndicat et chacun des salariés, travaillant dans la salle de composition de l'entreprise, des ententes tripartites. Un exemplaire de ces ententes est déposée au dossier aux **pièces 1 et pièces 2**;

- IV Ces ententes garantissaient le maintien de l'emploi régulier, à temps plein, à plein salaire avec maintien du standard de vie. Les garanties prévues aux ententes visaient à assurer la pérennité des engagements de l'employeur; à cette époque la convention collective ne pouvait dépasser une période de 3 ans;
- V Pour assurer les garanties d'emploi et de salaire, ces ententes ont été intégrées à la convention collective et en faisaient partie intégrante comme annexes et déposées selon l'article 72 du Code du travail en 1984, 1987 et reconduites en 1990;
- VI Les deux ententes ont été obtenues au prix de concessions fondamentales aux dispositions de la convention collective et l'employeur obtenait ainsi le droit d'introduire les changements technologiques qu'il désirait et les salariés représentés par le Syndicat, obtenaient une garantie de sécurité d'emploi et du maintien du standard de vie, jusqu'à l'âge de 65 ans;
- VII De plus, l'entente de 1987 prévoyait à son article XI, que chacune des parties s'engageait à transmettre, sur demande de l'autre, ses meilleures offres finales dans le cadre du renouvellement de la convention collective. Il s'agissait, dans les faits, d'incorporer à l'entente une formule d'arbitrage obligatoire pour le renouvellement de la convention collective;
- VIII Les textes de l'entente de 1982 (article II) et de l'entente de 1987 (article III) prévoyaient, spécifiquement, que les parties s'engageaient à ne pas soulever les sujets traités dans ces ententes, dans le cadre de futures négociations pour le renouvellement des conventions collectives;
- IX Ces ententes demeureront en vigueur nonobstant le changement de propriétaire de The Gazette et liera tout acheteur, successeur ou cessionnaire de la Compagnie à l'article V. de l'entente de 1982 et à l'article VII de l'entente de 1987;
- X Ces ententes étaient validées le 25 avril 1991 par les juges Rothman, Proulx et McCarthy; et des ententes ont été validées par les juges Vallerand, Rothman et Nuss le 16 septembre 1996 dans un cas semblable au Journal de Montréal;
- XI La Cour d'appel confirme la sécurité d'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans, le maintien du salaire ajusté au coût de la vie, le mécanisme de l'arbitrage obligatoire, la survie des conditions de travail, les droits acquis, les conditions de travail ne peuvent être modifiées par le syndicat et l'employeur sans le consentement des salariés et que ces ententes sont juxtaposées au Code du travail qui est le cadre procédural pour forcer les obligations de l'employeur. Cette décision est rendue le 15 décembre 1999 par les juges Rousseau-Houle, Chamberland et Forget;
- XII La Cour d'appel le 6 août 2003 confirme les dommages représentant les salaires et les avantages sociaux qui est la portion non contestée de la décision de l'arbitre André Sylvestre et retourne le dossier à l'arbitre pour qu'il poursuive l'audition de la mécontente au fond, rappelant que les autres dommages sont au cœur du litige. Décision rendue par les juges Morrissette, Mailhot et Pelletier. Six ans plus tard, nous attendons toujours d'être compensé de tous ces dommages;
- XIII La Cour d'appel le 17 mars 2008 confirme à nouveau la faute déjà établie. Décision rendue par les juges Beauregard, Forget et Pelletier;

1- Base de la réclamation

La base de la réclamation est fondée sur deux ententes tripartites, ententes intégrées à la convention collective. Chacune de ces ententes a été signée par l'employeur The Gazette, le syndicat et chacun des 200 typographes en 1982 (**PIÈCE 1**) et chacun des 132 typographes qui restaient en 1987, (**PIÈCE 2**) garantissant un emploi à plein temps et maintien du salaire. L'article III de l'entente de 1982 se lit comme suit :

Article 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.

Un premier lock-out a lieu le 17 mai 1993. Un deuxième lock-out a lieu le 3 juin 1996 et les ordonnances de la décision arbitrale rendue le 5 février 1998 par l'arbitre André Sylvestre se lisent comme suit :

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 obligent 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

La Cour d'appel a rendu un jugement le 15 décembre 1999 (**PIÈCE 3**) supportant la décision de l'arbitre André Sylvestre rendue le 5 février 1998 dans laquelle il réitérait la validité des ententes tripartites.

En page 25 de la décision de la Cour d'appel du 15 décembre 1999

L'arbitre Sylvestre semble d'ailleurs avoir justement endossé ce rôle d'arbitre consensuel puisque l'essence de la décision se résume à constater que les ententes de 1982 et 1987 sont entrées en vigueur à titre d'ententes civiles autonomes à compter du lock-out du 3 juin 1996.

Page 29

Pour assurer la pérennité des garanties données aux salariés, les parties se sont engagées à ne pas soulever les sujets des ententes au 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 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 Québécoir 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. Le Code du travail a d'ailleurs été modifié en 1994 pour permettre que la durée des conventions collectives puisse être supérieure à 3 ans.

La Cour d'appel s'est prononcée, spécifiant que nous avons des droits acquis en ces termes en page 31

Le Code québécois du travail permet également de maintenir certaines conditions de travail non seulement après l'expiration de la convention collective, mais aussi pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

En page 32 de la décision de la Cour d'appel du 15 décembre 1999

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. À la clause II précitée s'ajoutent : les clauses III. Durée des ententes. IV. Sécurité d'emploi. VI. Perte de protection : au décès, à la démission, à la date prévue dans les ententes ou lors d'un congédiement.

En page 33

... 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.

Page 35

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

Page 37

... Les textes soumis à ce dernier démontrent que les ententes de 1982 et 1987 qui constituent les annexes B et C reproduites dans la convention collective 1993-1996 ont une durée claire, elles s'appliquent jusqu'en 2017 tandis que les annexes B-1 et C-1 provenant de la sentence de l'arbitre

Leboeuf ne valaient que pour la durée de la convention collective. L'arbitre Sylvestre a fait une distinction entre la convention collective 1993-1996 qui restait en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out et l'entente tripartite de 1987 qui elle, au contraire, prenait effet au moment où la convention collective devenait inapplicable, entre autres à l'occasion du lock-out.

Page 38

... 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.

L'article XI de l'entente de 1987 stipule que *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*". L'employeur a refusé l'échange des meilleures offres finales, violant ainsi un des articles du contrat qui nous a causé de très graves préjudices. L'employeur a refusé d'exécuter ses obligations.

De nombreuses décisions ont été rendues dont celle de la Cour d'appel le 6 août 2003 (PIÈCE 4) les juges se prononcent au paragraphe 5, page 1:

Ces ententes laissent place à des conventions collectives entre l'appelante et le syndicat car, bien qu'elles soient demeurées en vigueur depuis leur signature, elles ne reçoivent pleinement application qu'entre l'expiration d'une convention collective et son remplacement par une nouvelle.

Nous demandions la confirmation de la décision de l'arbitre André Sylvestre du 11 octobre 2000 qui nous accordait les dommages représentant les salaires et avantages en ces termes : *Enfin, il va de soi que les plaignants devront, et le plus tôt possible, fournir à l'employeur, dans un écrit détaillé, le montant des dommages qu'ils réclament en termes de salaires et d'avantages sociaux perdus ...* et la Cour d'appel le 6 août 2003 en page 12, paragraphe 34

Notons en dernier lieu que les intimés demandent la confirmation du jugement de première instance contre lequel ils n'ont pas formé d'appel.

La Cour d'appel se prononce à nouveau dans notre litige le 17 mars 2008 (PIÈCE 5) spécifiant au paragraphe 24 que la faute est établie en ces termes :

Cette précision faite, il importe de rappeler que l'arrêt de notre cour de 1999 avait identifié très clairement la faute contractuelle commise par The Gazette en contravention avec les dispositions de l'article XI de l'entente tripartite, version 1987. Interpellée par un avis transmis le 30 avril 1996, soit à la date même de l'expiration de la convention collective imposée en 1993 par l'arbitre Leboeuf, The Gazette devait échanger avec le syndicat ses meilleures offres finales, et ce, au plus tard le 2 mai suivant. Or, elle ne s'est pas exécutée et c'est là la faute que notre Cour avait pointée comme étant celle susceptible d'avoir provoqué un préjudice..

The Gazette avait la responsabilité de nous indemniser. Indemniser est l'action de compenser pour la perte, payer pour les préjudices et les dommages causés, compenser

pour les dépenses, faire les réparations, remettre le créancier dans l'état comme s'il n'y avait pas eu faute. Indemniser est l'action de permettre à la victime d'obtenir une juste compensation pour le préjudice subi, la réparation du préjudice doit être intégral, c'est-à-dire permettre de replacer la victime dans la situation en l'indemnisant pour la perte subie, le gain manqué, les frais occasionnés et les troubles subis. Pour ce qui est du caractère volontaire ou intentionnel de l'acte qui a causé le dommage, comme l'enseigne la pratique, les tribunaux ont tendance à se montrer plus généreux en présence d'une situation où la faute était intentionnelle.

Devant une conduite de grande négligence ou qui démontre chez son auteur une intention de nuire ou de la mauvaise foi, le législateur québécois a introduit les dommages exemplaires dans une série de dispositions particulières pour des motifs variés.

La mauvaise foi de l'employeur The Gazette est évidente par ses nombreux bris de contrats comme vous avez pu le constater dans les listes incluses dans ce dossier.
(PIÈCES 14)

La Cour d'appel le 17 mars 2008 a aussi confirmé :

(23) ... ni effet rétroactif ni indemnité susceptible d'anéantir ou de diminuer le préjudice découlant d'une éventuelle prolongation indue du lock-out décrété par The Gazette en juin 1996.

(32) ... le préjudice éventuel des typographes n'avait nullement été diminué par la nouvelle convention collective. ...

(31) ... Prenant en compte sa propre décision interlocutoire d'octobre 2000, devenue finale par l'effet de notre arrêt de 2003, l'arbitre avait, lui, à considérer une éventuelle indemnisation (décision d'octobre 2000 nous accordait les dommages représentant les salaires et avantages)

Nous incluons la transcription auditive de l'audience du 10 décembre 2007 à la Cour d'appel devant les juges Beauregard, Pelletier et Forget qui a mené à la décision du 17 mars 2008 dont voici quelques extraits et propos à l'heure indiquée. **(PIÈCE 17)**

À 11h59 :49 Le juge Beauregard : *Il en résulte que ces gens-là, dont on a garanti la rémunération, il en résulte de tout cela, le résultat global, c'est que ces gens ne reçoivent pas de salaire pendant 4 ans.*

Vous dites que ce résultat global là est bon dans l'ensemble du dossier

12h02.10 Le juge Beauregard *En 1987 on dit, on vous assure salaire + augmentations du coût de la vie, n'est-ce pas?*

Me McRobie, *en 87 oui*

Le juge Beauregard *Même si les conventions se terminent quant à vous jusqu'en 2017, c'est salaire + augmentation. Pourquoi la nécessité d'aller négocier une convention collective*

Le juge Beauregard *Indépendamment des autres questions, est-ce qu'ils n'étaient pas assurés de recevoir salaire + augmentation du coût de la vie, quitte à rediscuter des autres questions est-ce que ce n'était pas un acquis de dire, dorénavant jusqu'à l'âge de 65 ans je vais recevoir le salaire d'aujourd'hui + l'augmentation suivant l'indice d'augmentation du coût de la vie?*

12h19 Puis le juge Pelletier a dit parlant de nous – ces personnes là sont des victimes non indemnisées

Pour vérification, voici la transcription auditive de l'audience du 10 décembre 2007, et ce CD a été déposé le 28 juillet 2009 devant l'arbitre et l'employeur sous la cote DP-27 (**PIÈCE 17**)

Le 21 janvier 2009, (**PIÈCE 6**) l'arbitre André Sylvestre a suggéré de négocier avec l'employeur The Gazette.

Par conséquent, nous avons entrepris des démarches avec l'aide d'un avocat afin de trouver un terrain d'entente avec l'employeur. Plus de huit (8) lettres (**PIÈCE 7**) ont été échangées pour déterminer une date de rencontre. Dans la correspondance du 24 avril 2009, en provenance des procureurs de The Gazette, ceux-ci reconnaissent, et ce, au nom de leur client, qu'une dette est due et créée.

Également dans cette même correspondance, les procureurs nous informent des problèmes financiers de l'employeur d'où l'arrêt de correspondance après cette date. Problèmes financiers, lesquels ont été déclarés par M. Leonard Asper dans *Canwest at a Glance* et ce, à partir du 22 avril 2009. (**PIÈCE 8**)

Donc, si les procureurs de la « Compagnies » The Gazette reconnaissent la réclamation mais pas le montant, car non débattu encore, **VOUS** devriez également accepter cette base comme les procureurs l'avaient reconnue avant vous.

2. Quantum de la réclamation

Maintenant, en ce qui a trait au quantum de ladite réclamation et ce, comme il n'y a pas eu de rencontre entre les parties, nous vous expliquerons notre raisonnement et base de calcul.

Le tout est basé d'une part sur le bris de contrat des ententes tripartites, ententes qui ont force de loi et de seconde part de la mauvaise foi de l'employeur

2.1 Bris de contrat des ententes tripartites

La Cour d'appel s'était déjà prononcée sur nos ententes le 25 avril 1991 (**ANNEXE onglet 10 produite le 3 mai 2010**) spécifiant que les ententes tripartites ne sont pas seulement des contrats civils puisqu'ils sont intégrés à la convention collective et lient l'employeur, le syndicat et l'employé.

L'article 37 introduit par la Loi modifiant le Code du travail est entré en vigueur le 19 mai 1994 et valide rétroactivement les ententes annexées à la convention collective conclues avant l'entrée en vigueur de la loi et se lit comme suit, *tiré de la décision rendue le 16 septembre 1996 dans un jugement de la Cour d'appel entre le Journal de Montréal et le Syndicat des Communications Graphiques, Local 41 page 23 (ANNEXE onglet 9 produite le 3 mai 2010)* Cette décision a fait jurisprudence pour l'article 37 du Code du travail

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.

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 :

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

Page 21 de cette décision de la Cour d'appel du 16 septembre 1996

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 :

912

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.

- Malgré la loi du Code du travail,
- Malgré la décision de la Cour d'appel du 15 décembre 1999 en notre faveur, qui confirme la faute de The Gazette et confirme la validité de nos ententes
- Malgré la décision de la Cour d'appel du 6 août 2003 qui confirme que nos ententes entrent en vigueur au moment où la convention collective se termine
- Malgré la décision de la Cour d'appel du 17 mars 2008 qui réitère la faute au paragraphe 24 et reconferme les décisions précédentes du 15 décembre 1999 et 6 août 2003
- Malgré la jurisprudence du 16 septembre 1996 de la Cour d'appel rendue dans une cause semblable pour le Journal de Montréal qui confirme que les ententes sont des conditions de travail et sont valides pour la durée du terme
- Malgré la jurisprudence du 19 mai 2010 (**PIÈCE 9**) rendue dans une cause semblable où le Journal de Montréal essaie encore de renégocier les ententes signées, il essuie encore un refus

The Gazette n'a pas respecté la loi 37 du Code du travail et en ne respectant pas cet article du Code, ils n'ont pas respecté nos ententes. L'avocat réputé, Me Julius Grey a produit une lettre le 6 mars 2006 éloquente dans laquelle il constate : (**PIÈCE 10**)

... The fact that the employer has frustrated every purpose of the Labour Code and the various collective agreements and that no matter how many cases he has lost, he continues, is an excellent illustration of the injustice.

L'employeur The Gazette s'acharne à défendre l'indéfendable : la faute est reconnue à plusieurs reprises et cette faute nous a causé des préjudices. Nous avons produit le rapport de l'actuaire le 28 juillet 2009 devant l'arbitre et la compagnie sous la cote DP-7. Le rapport de nos dommages-intérêts a été préparé par l'actuaire Luc Berlinguette et ce rapport n'a pas été contesté par The Gazette et ils n'ont pas produit de contre expertise. (**PIÈCE 11**)

L'employeur The Gazette a signé une garantie d'emploi et une garantie de salaire :

- ceci a été reconnu préalablement par l'arbitre Raymond Leboeuf (**PIÈCE 12**) le 18 août 1994 en page 19-20

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-time 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 any processes which function as a substitute for, or evolution of the work presently performed or under the jurisdiction of the Union in the department.

page 20 *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 time employment provided by this guarantee shall be at full pay.*

de 72 typographes en 1993, il ne restait que 11 typographes à reprendre au travail le 3 octobre 1994

-- l'arbitre Claude H. Foisy (**PIÈCE 13**) a aussi reconnu que l'employeur The Gazette a violé l'article III de l'entente de 1982 et il ordonnait à l'employeur de nous rappeler au travail pour se conformer à l'article III de 1982. en page 11

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 ces changements technologiques de façon à protéger les emplois des typographes et il aurait été en mesure de rappeler dans leur emploi les 11 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 ou ces derniers ayant quitté leur emploi volontairement ou suite à l'arrivée à terme de la condition pré-établie, 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 ...

La réponse de l'employeur suite à cette décision de l'arbitre Claude H. Foisy : il n'a nullement contesté cette décision de l'arbitre, mais l'employeur a passé outre à cette ordonnance et a décidé de procéder à un deuxième lock-out, (**PIÈCE 18**) contrevenant ainsi à son obligation et l'employeur a continué sa saga judiciaire, s'acharnant à bafouer nos droits jusqu'à abdication dans une poursuite-bâillon. L'employeur nous a maintenu en lock-out du 17 mai 1993 au 12 mai 2002, un lock-out de neuf années et tout cela malgré une garantie d'emploi et de salaire.

2.2 Mauvaise foi de l'employeur

Les autres dommages sont basés sur la mauvaise foi de l'employeur, The Gazette.

- 1- They obliterated binding arbitration which would have paved the way for an immediate collective agreement. The employer refused to respect the order that the employer must maintain till the final decision, the conditions prevailing before the declaration of a lockout:

- 2- After Arbitrator's Sylvestre's Award of Feb. 5, 1998, The Gazette agreed to pay salary against Rita Blondin and Eriberito Di Paolo's will for the suspension of binding arbitration. Thereafter, The Gazette in using their own turpitude sued us for the salary they forced us to take: It is crucial to point out that Eriberito Di Paolo and Rita Blondin wanted to start binding arbitration immediately after the February 5, 1998 Award (**PIÈCE 19**)
- 3- La Cour d'appel appuie la décision de l'arbitre André Sylvestre le 15 décembre 1999, mais il n'y a pas de salaire pendant un lock-out. Cependant la Cour d'appel a dit que The Gazette avait manqué à ses obligations quand il n'a pas respecté l'article XI de l'entente de 1987. The Gazette a demandé la suspension de cette décision. Immediately after the Appeals' Court decision of December 15, 1999, Eriberito Di Paolo and Rita Blondin were before the late Appeals Court Judge Michel Proulx to have the said judgement applicable. The lawyers involved against our will had the said judgement put aside. (**PIÈCE 20**)
- 4- The suspension of the judgement of December 15, 1999 emitted by the Honorable Michel Proulx was lifted on October 5, 2000: this for all intents and purposes made all amounts due by The Gazette payable to Eriberito Di Paolo and Rita Blondin. It did not happen, the ordonnance of judge Michel Proulx was totally discarded. In fact the Gazette succeeded in further suspending the case without order from the court for another four years
- 5- The Gazette a signé une convention collective le 18 août 1994 et l'employeur a refusé de nous reprendre au travail. Nous avons déposé un grief pour retrouver notre emploi. L'arbitre Claude H. Foisly a ordonné à l'employeur de nous rappeler au travail, l'employeur nous a plutôt imposé un 2^e lock-out. No matter the numerous award and judgements, "The fact that the employer has frustrated every purpose of the Labour Code and the various collective agreements and that no matter how many cases he has lost, he continues, is an excellent illustration of the injustice" declared Me Julius Grey, in his letter of March 6, 2006 (**PIÈCE 10**)
- 6- Toute cette pression induite : manque de salaire pendant de nombreuses années, les présences en Cour ou devant l'arbitre, les visites du huissier, le manque d'argent, le travail titanesque dans un domaine ardu, le domaine légal, a donné ouverture à la maladie. Nous avons signé un contrat qui nous garantissait emploi et salaire, nous aurions dû profiter de la stabilité et du confort d'un salaire régulier, nous procurant une vie normale, avec travail, vacances, estime de soi. L'employeur a renié ses obligations.
- 7- After the Award of Jean Guy Ménard June 5, 2001, our lawyer then, Me Martin Brunet, informed us that we were returning to work. Obviously we agreed to return to work. Once they got that commitment from us, The Gazette later introduced a condition: Eriberito Di Paolo and Rita Blondin would have to give up damages from January 21, 2000, hence, the withdrawal of grievance July 14, 2000. It is important to point out that The Gazette continued the lockout and only ended it on May 12, 2002, after the Superior Court Judgement of Judge Jean Frappier, dated May 2, 2002. Kindly refer to letter of August 24, 2001 specifically paragraph 6 (**PIÈCE 21**)

- 8- Because of The Gazette bad faith, because all the decision of all Courts said our tripartite agreement are in effect. They left us on lock-out and in page 3 of their letter they remind us that we have job security. **(PIÈCE 22)**
- 9- En janvier 2000, un huissier nous présente une poursuite de \$48,604.42. **(PIÈCE 19)** L'employeur réclame le salaire qu'il nous a payé, depuis la décision de l'arbitre André Sylvestre rendue le 5 février 1998 jusqu'à ce que la Cour supérieure casse cette décision le 30 octobre 1998. De plus pour ajouter à la malice, l'employeur brise notre crédit: il multiplie ce montant de \$48,604.42 par le nombre de typographes (11) et met un lien de plus de \$500,000. pour chacun des 11 typographes. **(PIÈCE 23)** Nous avons dû payer un avocat pour retirer ce lien. L'employeur a attaqué notre vie privée ce qui est contraire à la Charte des droits et libertés.
- 10-L'employeur a abusé indûment de son droit de lock-out puisqu'il a signé un contrat nous garantissant un emploi à plein temps et le maintien du standard de vie allant contre les articles III de l'entente de 1982 **(PIÈCE 1)** et contre l'article IV de l'entente de 1987 **(PIÈCE 2)**
- 11-Lors de la conférence préparatoire le 25 février 2000, l'employeur a produit des notes sténographiques et il n'y avait pas de sténographes, ni de micro dans la salle. The Fabricated transcripts of Feb. 25, 2000, stipulated that Rita Blondin and Eriberito Di Paolo and et al have renounced to any damages after Jan. 21st 2000.
- 12-Nous demandons des dommages exemplaires pour l'archarnement judiciaire sur de simples travailleurs, des travailleurs qui avaient signé des contrats de travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous n'avons pas profité de l'aisance et la stabilité d'un revenu de travail régulier et par conséquent, toute notre famille a subi les affres d'une vie sans argent. Nous, Eriberito Di Paolo et Rita Blondin, ainsi que nos conjoints et nos enfants ont vécu piètrement. Our salary permitted us to have a comfortable family life: The fact that The Gazette reneged on their commitment disrupted the family life that up until then we had strived for and built. Financial stability and our spirits were broken, and worse still we had to deal with the unknown: Eriberito had to further withdraw from his RRSP to pay for his children's education, and exorbitant lawyers fees to uphold the favorable Awards, and Judgements. Eriberito's wife, Luisa; his son, Adriano; his daughter, Tanya; and myself suffered immeasurably. We had to seek psychological counselling, which is still ongoing
- 13-Nous avons été atteint dans notre dignité. Many years of picketing due to two lockouts back to back, etc. have made it so that we lost self esteem and dignity that we possessed. The stress was and is still unbearable, since me, Eriberito, will be forced to retire at the end of this year without knowing whether justice will finally be rendered for the 17 years that have been taken away from me and that of my family's. For although you can help compensate monetarily, you can never compensate for the last 17 years gone forever.
- 14-This damage is for Eriberito only. In 2006, since our damage and interest issue with The Gazette was nowhere to be resolved, my wife -- after being released from the hospital -- decided to enrol in a Business Consultant Course, so that we would have revenue coming in when I would retire in 2010. However we were never able to exercise as Financial Consultants, because of the enormous amount of time and

energy this Gazette case and other indirectly related cases entailed. Kindly see enclosed motion against Revenue Quebec, and out of Court Settlement papers, hence revenue Canada followed suit. **(PIÈCE 24)**

15-After December 15, 1999 Appeals Court Judgement The Gazette defiantly contravened the said judgement in offering final best offers with illegalities. Moreover they introduced an non ecrit mechanism into their Final Last Best Offers, which contravened blatantly article XI of the 1987 Tripartite Agreement: "In such an event, the Arbitrator, after having given both parties the opportunity to make presentation on the merits of their proposals, must retain in its entirety either one or the other of the Last final best offers, and reject, in its entirety, the other." This illegal mechanism extended the lockout for another 15 months, because we were not able to take out the illegalities in their Last Final Best Offers
19 mai 1994

16-May 19, 1994 Labor Code article 65 was amended, introduced article 37, that all annexes incorporated in collective agreements were valid until their duration, damages for not respecting the law of Quebec governing our annexes.

17-L'employeur a demandé devant l'arbitre Frumkin le 13 décembre 1989 de nous transférer à l'extérieur de la salle de composition et il a essuyé un refus. Dans sa proposition pour négocier une nouvelle convention collective en 1993, l'employeur a inclus dans ses offres de nous transférer et il l'obtient devant l'arbitre Raymond Leboeuf. Although the transfer clause was already chose jugée, The Gazette instituted its first lockout pleading that they needed people to transfer from the Composing room to other departments. After having obtained the latter from Arbitrator Raymond Leboeuf, The Gazette still kept Eriberito Di Paolo and Rita Blondin from regaining their job. Please see partial transcripts of Human Resources Director Jean Pierre Tremblay dated March 1994 **(PIÈCE 25)**

18-The Gazette has done everything in their power before 1991 to court-validate Tripartite Agreements of 1982-1987 for them to gain full jurisdiction of our composing room. Once the composing room jurisdiction belonged wholly to The Gazette, The Gazette then used its own turpitude whose intention was to lock out the typographers till age 65. When in fact they had promised us a job and a salary until age 65 which is evidenced in our Tripartite Agreements

19-L'employeur dans ses offres finales du 17 mai 1993, en ajoutant que c'est facultatif d'échanger les meilleures offres finales, a violé son obligation de ne pas renégocier les conditions de travail des ententes, soit violation des articles II de 1982 et III de 1987. **(PIÈCES 1 et 2)**

(Si le débiteur empêche l'accomplissement de la condition, il devient immédiatement débiteur de l'obligation prévue même si la condition n'est pas survenue. En effet, l'article 1503 C.c. stipule : *L'obligation conditionnelle a tout son effet lorsque le débiteur obligé sous telle condition en empêche l'accomplissement.* En l'espèce, l'employeur a diminué les sûretés qu'il avait consenties en présentant ses offres finales à l'arbitre Leboeuf lequel, éliminait ses garanties accordées en 1982 et 1987. Ainsi, comme le prévoit l'article 1515 du C.c. : *La renonciation au bénéfice du terme ou la déchéance du terme rend l'obligation immédiatement exigible.* Comme la Cour d'appel le confirme en page 39 de la décision du 15 décembre 1999. **(PIÈCE 3)**

20-Le 19 mai 1994, le Code du travail a été amendé confirmant la validité des ententes pour leur durée. Le 3 octobre 1994, l'employeur signe une nouvelle convention collective et ne nous rappelle pas au travail. Il viole la garantie d'emploi de l'article III de l'entente de 1982 et l'article IV de l'entente de 1987.

21-Deux semaines après nous avoir mis en lock-out, The Gazette annonce que la fermeture de la salle de composition sauvera \$2.5 million par année pour la compagnie. Il faut se rappeler que l'employeur avait garanti emploi et salaire dans les ententes tripartites. La lettre du 24 mai 1996 (**PIÈCE 24**) cite que : *the Composing Room has completely disappeared from our operations and, along with it, all of the positions which existed in the department.* Il faut se rappeler que l'arbitre Foisy (**PIÈCE 13**) ordonnait à The Gazette de rappeler au travail Rita Blondin et Eriberito Di Paolo le 25 avril 1996.

18

22-Frais pour stress et perte de jouissance de la vie, avec toutes ces journées de piquetage, le salaire qui manque, sans savoir ce qu'il arrivera après.

Ceci étant dit ci-dessus, et basé sur ce qui suit :

Nous avons inclus une liste des 46 décisions (**PIÈCE 15**) rendues dans notre conflit et une liste de mauvaise foi de l'employeur. (**PIÈCE 14**).

Ceci étant dit, nous avons fait préparer un rapport actuariel (**PIÈCE 11**) par un actuair, soit Luc Berlinguette, F.I.C.A., et ce, en date du 26 juin 2008. Cedit rapport indique les montants dus en relation avec :

- Dommages (mauvaise foi de l'employeur);
- Manque à gagner salarial;
- REER;
- Fonds de pension;
- Régimes des Rentes du Québec; et,
- Honoraires professionnels.

Ce rapport indique un montant dû pour M. Eriberito Di Paolo et Mme Rita Blondin de CINQ MILLION NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ MILLE CINQ CENT CINQUANTE-CINQ (\$5,985,555) dollars et CINQ MILLION HUIT CENT DIX-SEPT MILLE QUATRE CENT VINGT-HUIT (\$5,817,428) dollars, respectivement.

De plus, nous avons ajouté un intérêt de 5% à partir du 26 juin 2008 et ce, jusqu'au dépôt par votre cliente de la protection en vertu de la L.A.C.C.

Le tout totalisant SIX MILLION CINQ CENT QUATRE-VINGT-DIX-NEUF MILLE SOIXANTE-QUATORZE (\$6,599,074.30) dollars et trente cents et SIX MILLION QUATRE CENT TREIZE MILLE SEPT CENT QUATORZE (\$6,413,714.30) dollars et trente cents, respectivement.

Finalement, des honoraires professionnels ont été engagés après le 26 juin 2008, lesquels n'ont pas été inclus dans la réclamation initiale du 3 mai 2010. Le total de ces honoraires est de 23,125.09\$. Ce montant est séparable de la manière suivante : Eriberito Di Paolo : 5,302.55\$ et Rita Blondin : \$17,822.54.\$ (**PIÈCES 26**)

En résumé :

	Eriberito Di Paolo	Rita Blondin
Selon rapport actuariel	5,985,555\$	5,817,428\$
Intérêts (5%)	613,519.30	596,286.30
Honoraires suppl.	5,302.55	17,822.54
	_____	_____
Total des réclamations amendées	6,604,376.80\$	6,431,536.80\$
	=====	=====

3.- Conclusion

Également, et provenant de votre site internet, l'offre d'achat Ad Hoc Committe Asset Purchase Agreement, AHC APA, à la page 210 en haut à droite l'Article 5 – Employee Matters Section 5.1 (PIÈCE 14). 16

(2) Subject to Section 5.1(3) and Section 5.1 (4), Purchaser shall offer employment, effective as of the Acquisition Date and conditioned on the completion of the Acquisition, to all employees immediately prior to the Acquisition Date on the following terms and conditions :

(a) to Employees who are part of a bargaining unit (« **Union employees** ») in respect of which a collective agreement is in force, or has expired and the terms and conditions of which remain in effect by operation of law, the terms and conditions provided for in such collective agreement, or expired collective agreement if such terms and conditions remain in effect by operation of law, subject to any amendments or alterations to the terms thereof to which the bargaining agent under such collective agreement or expired collective agreement consents;

Nos conditions de travail et les termes sont clairement établis dans nos ententes et ont force de loi.

Dans nos ententes tripartites de 1982 et 1987, l'employeur nous a garanti salaire et emploi à plein temps, peu importe l'acquéreur ou le changement de nom de l'employeur, qui est passé de Southam à Hollinger, à CanWest et le futur acquéreur, les ententes sont valides quant aux conditions et les termes. (référence aux articles V. de l'entente de 1982 et l'article VII. De l'entente de 1987.) (PIECES 1 et 2) Ces conditions d'emploi ont validées par

1- La Loi 37 du Code du travail:

2-Seulement 4 conditions pour perdre notre protection

- 1.- Décès de l'employé
- 2.- Démission volontaire
- 3.- Cessation d'emploi à la date stipulée dans l'Appendix i pour chaque employé
- 4.- Congédiement définitif par la Compagnie

3-C.A. jugement 25 avril 1991 – Rothman, Proulx, McCarthy

4-C.A. jugement du 15 décembre 1999 – Rousseau-Houle, Chamberland, Forget

5-C.A. jugement 6 août 2003 – Morrissette, Mailhot, Pelletier

6-C.A. jugement 17 mars 2008 – Beauregard, Forget, Pelletier

7-Jurisprudence: C.A. jugement 16 septembre 1996 – Nuss, Vallerand, Rothman

Le fait que nous soyons encore à nous battre pour faire valoir les effets de notre garantie d'emploi et garantie de salaire de 1982 et 1987 de la convention collective dûment signée par toutes les parties de l'époque incluant la compagnie The Gazette démontre un certain mépris quant à son vœux de respecter nos ententes tripartites.

Under CCAA protection Canadian companies must abide by existing contracts.

Le Moniteur a pour mission de s'assurer que le processus se base sur les lois applicables.

Dans le site FTI – Motion Material – Motion Order May 17th, 2010 –AHC APA (PIÈCE 16).

À la page 245 (imprimé en haut, côté droit) la

Section 10.1 Purchaser's Conditions (1) Truth of representation and Warranties and (2) The LP Entities' Obligations.

Si on réfère à la page 225 **Section 7.6 Employment Matter (2)**

... each LP entity ... have complied in all material respects with all provisions of the collective agreements and other agreements disclosed in Schedule 7.6(2) and there are no existing or, to the best of the LP Entities' knowledge, threatened labour strikes, cessations or suspensions of work or labour disputes, lockouts, slowdowns, disturbances, grievances, arbitrations, unfair labour practice complaints, controversies or other labour troubles affecting an LP Entity, National Post or the Business, or have there been any material labour disturbances within the period of five years preceding the date of this agreement. True and complete copies of all employment agreements between any of the LP Entities ...

Si on réfère à la page 226 **Section 7.6 (3) Employee Laws**

... each LP Entity ... are in material compliance with all Employment Laws relating to Employees and National Post employees. There are no outstanding charges or orders requiring an LP Entity .. to comply ... applicable legislation or any other jurisdiction. Except as disclosed in Schedule 7.6(3), all obligations of the LP Entities .. in respectwill have been paid or discharged as of the Acquisition Date or, if unpaid, are accurately reflected in the Books and Records.

L'employeur The Gazette n'a pas respecté ses obligations comme vous avez pu le constater. Il défie toujours la loi, il n'a pas respecté la loi 37 du Code du travail et il ne peut vous affirmer, dans le présent dossier qu'il est en respect avec les lois du Québec, il a bafoué nos droits depuis le 17 mai 1993.

Page 246 Section 10.2 The LP Entities' Conditions

The obligations of the LP Entities under this Agreement are subject to the conditions set out in this **Section 10.2** ...

Page 247 (7) Regulatory Approvals. All regulatory Approvals listed in Schedule 10.1(6) shall have been received and shall be absolute or on terms reasonably acceptable to the LP Entities, except where any failure to obtain such regulatory Approval would not constitute a Material Adverse Effect.

Le nouvel acheteur a le droit d'avoir un entreprise qui se conforme aux lois applicables et aux jugements rendus au Québec et The Gazette doit se conformer aux déclarations de vendeur stipulant qu'ils se conforment à toutes les lois applicables aux employés.

Dans l'affidavit de Doug Lamb – Motion Materials – Tab 1 and 2 – Motion Record of the Applicant May 10, 2010 aux paragraphes

Paragraph 36 -- Opco LP will offer employment to all substantially all employees of the LP Entities on the following terms :

(a) in respect of all unionized employees whose collective agreement is in force ..
on the terms and conditions provided for in the collective agreement ..

Paragraph 37 –The AHC APA also provides that Opco LP will assume all pension liabilities and other benefits for employees of the LP Entities ..

Paragraph 38 – Of particular importance to the LP Entities, the AHC APA does not include a provision that would allow Opco LP to elect not to assume pension plans, benefit plans or other employee obligations.

Ceci étant dit, et dans le but d'arriver à une entente négociée ou une résolution du conflit nous sommes prêts à suivre le processus de consolidation en vertu de la L.A.C.C. et advenant un refus de votre part de reconnaître notre réclamation **AMENDÉE** dans son intégralité, nous n'hésiterons pas en appeler de votre décision à la Cour Supérieure de l'Ontario et de leur faire partager plus de dix-sept (17) années de combat contre The Gazette, laquelle n'a pas hésité à demander la protection de ces mêmes tribunaux contre ses créanciers, et **NOUS!**

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à communiquer avec M. Eriberito Di Paolo, au (514) 256-8617.

Dans l'attente de votre confirmation de l'acceptation de nos réclamations amendées, veuillez agréer l'expression de nos salutations les meilleures.

SIGNÉ à Saint-Eustache, ce 27 juin 2010

Eriberito Di Paolo

Rita Blondin