

L'HONORABLE ROBERT MONGEON
JUGE À LA COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC
1, rue Notre-Dame Est, Palais de Justice, Cabinet 17.71
Montréal (Québec) H2Y 1B6
☎(514) 393-2211 📠 (514) 228-4550

Télécopie

DATE: Le 16 juin 2010

DESTINATAIRE/TO: Me Matthew Liben / 514-397-3636
Me Louis Gouin / 514-286-5474
Me Sandra Abitan / 514-904-8101
Me Yves Saint-André / 514-499-0312

OBJET: Jugement
White Birch Paper Holding Company et al
C.S.M.: 500-11-038474-108

Madame et Messieurs les procureurs,

Veuillez trouver ci-joint copie du jugement rendu dans le dossier ci-haut mentionné.

Sincères salutations.

Nombre de pages: 23 (incluant celle-ci)
Number of pages: (including this one)

Si toutes les pages ne sont pas acheminées, veuillez contacter l'expéditeur au (514) 393-2211
If you do not receive all the pages, please call sender at (514) 393-2211

Manon Quesnel, adjointe de l'Honorable Robert Mongeon, j.c.s.

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-11-038474-108

DATE : Le 16 juin 2010

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE ROBERT MONGEON, j.c.s.

**DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES ARRANGEMENTS AVEC LES
CRÉANCIERS DES COMPAGNIES, L.R.C. (1985), c. C-36 (LA "LACC")
RELATIVEMENT À:**

WHITE BIRCH PAPER HOLDING COMPANY

-et-

WHITE BIRCH PAPER COMPANY

-et-

STADACONA GENERAL PARTNER INC.

-et-

BLACK SPRUCE PAPER INC.

-et-

F.F. SOUCY GENERAL PARTNER INC.

-et-

3120772 NOVA SCOTIA COMPANY

-et-

ARRIMAGE DE GROS CACOUNA INC.

-et-

PAPIER MASSON LTÉE

Débitrices

-et-

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur

-et-

STADACONA LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY LIMITED PARTNERSHIP

-et-

F.F. SOUCY, INC. & PARTNERS, LIMITED PARTNERSHIP

Mises en cause

-et-

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE
ET DU PAPIER (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 250 (le "SYNDICAT")**

JM1838

**JUGEMENT SUR REQUÊTE DU SYNDICAT POUR JUGEMENT DÉCLARATOIRE
DATÉE DU 12 MAI 2010**

Introduction

[1] Les débitrices sont sous la protection de la LACC depuis le 24 février 2010. Depuis cette date, les diverses entreprises du Groupe White Birch continuent d'opérer et, là où le Groupe emploie des travailleurs syndiqués, les conditions de travail de ces derniers sont régies par les diverses conventions collectives en vigueur lors de l'émission de l'Ordonnance Initiale.

[2] Ces conventions collectives contiennent diverses dispositions qui créent des obligations des divers employeurs du Groupe (dont Stadacona Limited Partnership ("Stadacona") envers des travailleurs qui ne sont pas présentement au travail ou encore envers des anciens travailleurs maintenant à la retraite. Plus spécifiquement, certains anciens travailleurs ayant bénéficié d'un programme spécial de pré-retraite ou de départ volontaire ont droit, selon les termes desdits programmes, à l'assurance vie, au régime d'assurance médicale et d'assurance dentaire aux frais de Stadacona, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le contexte factuel

[3] Le 26 avril 2010, Stadacona annonce à ses pré-retraités et à ses anciens employés ayant opté pour un départ volontaire aux termes des programmes précités, qu'elle entendait cesser à compter du 1^{er} juin 2010, de payer les primes d'assurances en question et leur annonçait qu'à compter du 1^{er} juin, qu'ils ne seraient plus couverts par les diverses polices d'assurance en question.

[4] La requête du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), sections locales 137, 200 et 250 (le "Syndicat"), s'adresse donc à cette Cour afin d'obtenir les déclarations suivantes:

1. DÉCLARER que les conventions collectives applicables aux travailleurs représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 250 sont maintenues en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties et que, dans l'intervalle, STADACONA LIMITED PARTNERSHIP est tenue de respecter lesdites conventions collectives;

2. DÉCLARER nulle et illégale la décision de STADACONA LIMITED PARTNERSHIP de suspendre à compter du 1^{er} juin 2010 le droit aux bénéfices d'assurance groupe incluant les bénéfices santé, dentaires et assurance-vie aux travailleurs ayant adhéré au programme spécial de préretraite ou au programme spécial de départ volontaire prévus aux conventions collectives (incluant les mémoires d'entente) S-1 en liasse représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et ses sections locales 137, 200 et 230;
3. ORDONNER l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant l'appel sans qu'il soit nécessaire de fournir un cautionnement;

Le tout sans frais sauf en cas de contestation.

[5] La lettre du 26 avril 2010, par Stadacona, adressée à environ 125 anciens employés syndiqués et maintenant retraités se lit comme suit:

... "Monsieur,

Comme vous le savez probablement, White Birch Paper Company ("White Birch") et certains de ses affiliés, dont Stadacona S.E.C., sont présentement sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ("LACC"). Une ordonnance initiale a été émise par la Cour supérieure du Québec le 24 février 2010, en vertu de laquelle les recours des créanciers de White Birch ont été suspendus. Ladite suspension a été prorogée jusqu'au 12 juillet 2010 en vertu d'une ordonnance émise par la Cour supérieure du Québec le 26 mars 2010.

Par la présente, nous vous informons de l'effet desdites ordonnances sur les montants normalement payables à vous par Stadacona S.E.C. En vertu de l'article 9 de l'ordonnance initiale, tous les droits, recours, procédures et moyens d'exécution contre Stadacona S.E.C. ont été suspendus. La LACC établit que cette suspension implique l'arrêt de tout paiement dû par Stadacona S.E.C., sauf à certaines exceptions limitées (notamment les paiements pour biens et services livrés après le 24 février 2010). La suspension n'élimine pas les droits des créanciers. Cependant, elle rend les obligations dues par White Birch sujettes aux termes de la LACC et permet le compromis des réclamations des créanciers par l'entremise d'un plan d'arrangement. Les dommages découlant du non-paiement des sommes dues peuvent être réclamés en déposant une preuve de réclamation, dans l'éventualité qu'un plan d'arrangement serait déposé;

Le paiement des bénéfices en vertu du programme d'assurance groupe (incluant les bénéfices santé, dentaire et assurance-vie), tel que prévu dans le programme de préretraite spéciale dont vous bénéficiez actuellement, est une obligation suspendue en vertu des ordonnances décrites ci-haut. Vu cela, il nous est nécessaire de vous faire parvenir le présent avis que Stadacona S.E.C. cessera de faire ces paiements à partir du 1^{er} juin 2010. Vous ne serez donc plus couvert en vertu du programme d'assurance groupe à compter de cette date. Tel que mentionné ci-haut, vous aurez l'opportunité de déposer une preuve de réclamation, réclamant tous les montants dus et non payés. Votre réclamation sera par la suite

sujette à l'approbation de White Birch et du contrôleur, ainsi qu'aux termes de tout éventuel plan d'arrangement.

Nous regrettons sincèrement le préjudice que vous subirez eu égard de cette situation malheureuse. Cependant, la situation financière de White Birch et de ses affiliés rend une réorganisation inévitable si l'on veut éviter la faillite.

Nous vous remercions de votre compréhension et nous verrons à répondre à toute question que vous aurez. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Papiers White Birch,
Division Stadacona S.E.C.

Daniel Boucher,
Vice-président, ressources humaines,
Communications et logistique

Le contrôleur a pris connaissance du contenu de la présente lettre et est en accord sur celui-ci

ERNST & YOUNG INC.

Contrôleur nommé par le Tribunal dans l'affaire du plan d'arrangement et de compromis proposé par Compagnie de Papiers White Birch Paper et ses affiliés

Par: Mark Bernier, CA, CIRP
Premier vice-président

(soulignements ajoutés)

[6] Dans sa requête, le Syndicat allègue que l'obligation de Stadacona de payer les primes d'assurance groupe en question est prévue dans les conventions collectives en vigueur, qu'il n'y a pas eu d'entente entre les parties pour modifier lesdites conventions et que la suspension desdits paiements constitue une violation de l'article 33 LACC. La décision de Stadacona serait donc illégale et la requête du Syndicat constituerait le seul recours utile pour faire cesser cette illégalité alléguée.

[7] Stadacona, de son côté, allègue que:

- Le programme de préretraite, dont bénéficient les quelques 125 anciens employés, ne fait pas partie des conventions collectives en vigueur et le principe du maintien des conventions collectives maintenant codifié à l'article 33 LACC n'entre donc pas en jeu;
- Même si ledit programme faisait partie des conventions collectives en vigueur, Stadacona ne serait pas tenue de maintenir le paiement de ces couvertures d'assurance puisque les 125 bénéficiaires sont des retraités qui ne fournissent aucun travail ni aucune contre-

partie à l'entreprise. En conséquence, la suspension desdits paiements est conforme aux termes de l'ordonnance initiale rendue dans le présent dossier et aux termes de l'article 11.01 LACC.

[8] C'est lors de la dernière négociation des conventions collectives que l'employeur Stadacona a mis en place un programme de pré-retraite¹ (pour les employés syndiqués étant déjà éligibles audit programme) et de départ volontaire (pour ceux qui ne l'étaient pas). Ce programme visait principalement:

- la réduction des coûts d'opération de l'usine par l'élimination du poste régulier occupé par l'employé éligible.
- une offre de pré-retraite à tout employé âgé d'au moins 55 ans d'âge et ayant accumulé 20 ans de service. L'employé touchait alors une somme forfaitaire de 15 000,00\$ en plus de sa rente de retraite, sans réduction actuarielle.

¹ **Programme spécial de préretraite:** Afin de diminuer les coûts d'opération de l'usine et atténuer l'impact de la rationalisation de la main-d'œuvre, la Compagnie offre un programme spécial de préretraite aux employés éligibles de la section locale 137 du SCEP.

Pour être offerte à un employé éligible, une retraite anticipée spéciale doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier.

Ce programme est appliqué au moment où sont abolis les postes et ce, de façon à limiter les mouvements de main-d'œuvre.

L'employeur détermine le nombre et la date que les employés peuvent quitter pour leur préretraite.

La présente entente prend effet immédiatement et se termine le 31 décembre 2007. Si l'objectif de la Compagnie n'est pas atteint à la fin 2007, ce programme pourrait être prolongé en 2008.

La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente.

Éligibilité et conditions: Les employés directement affectés par la réorganisation de la main-d'œuvre auront priorité au programme spécial de préretraite.

Seuls les employés éligibles, actifs au travail à l'usine qui ont au moins 55 ans d'âge au moment de la retraite et 20 ans de service ont droit à une préretraite sans réduction actuarielle sous réserve de la réduction minimale exigée par les règlements de la Loi de l'impôt (règle du 90).

L'assurance-vie en vigueur (convention collective de travail 2004-2009) au moment de l'application du programme de préretraite sera maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans et sera défrayée en totalité par la Compagnie.

La Compagnie maintiendra sa contribution au régime d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire applicable au moment de la retraite (convention collective de travail 2004-2009) jusqu'à l'âge de 65 ans.

Un montant forfaitaire de 15 000\$ sera payé à titre d'allocation de retraite.

Les employés éligibles et intéressés auront jusqu'au 1^{er} septembre 2005 pour signer et confirmer leur décision de se prévaloir de ce programme en 2005, jusqu'au 1^{er} février 2006 pour l'année 2006, et jusqu'au 1^{er} février 2007 pour l'année 2007. Il est entendu que cette décision écrite est irrévocable.

L'employé éligible qui ne se prévaut pas de l'offre du programme ne sera plus éligible à ce programme. Les allocations de retraite (montants forfaitaires) telles qu'établies précédemment ne sont pas considérées à titre de gains aux fins de calcul de paiement de vacances.

Aucune amélioration ne sera applicable au programme d'assurance des employés qui se prévaudront des présentes offres de retraite anticipée en fonction des améliorations à venir pour le renouvellement des conventions collectives.

L'employé concerné devra déclarer bien comprendre le contenu et la portée des présentes, et avoir eu l'opportunité de consulter ses conseillers.

Daniel Boucher

Vice-président, ressources humaines

- la prise en charge par l'employeur des coûts de la protection d'assurance vie, d'assurance médicale majeure et d'assurance dentaire jusqu'à ce que le préretraité ait atteint l'âge de 65 ans.
- Un délai jusqu'au 1^{er} février 2007 pour que chaque travailleur puisse se prévaloir de ce programme.

[9] Pour les employés syndiqués qui n'étaient pas éligibles au programme de préretraite, un programme de départ volontaire a aussi été mis sur pied prévoyant, entre autres choses, le maintien aux frais de Stadacona des polices d'assurance-vie, frais médicaux et frais dentaires jusqu'à l'âge de 65 ans.

[10] Il en coûte environ 52 000,00\$ par mois à Stadacona pour maintenir ces régimes en vigueur soit environ 416,00\$ par mois par préretraité.

[11] Le Syndicat repose toute sa thèse sur le texte de l'article 33 LACC, qui se lit comme suit:

33. (1) Si une procédure a été intentée sous le régime de la présente loi à l'égard d'une compagnie débitrice, toute convention collective que celle-ci a conclue à titre d'employeur demeure en vigueur et ne peut être modifiée qu'en conformité avec le présent article ou les règles de droit applicables aux négociations entre les parties.

(2) Si elle est partie à une convention collective à titre d'employeur et qu'elle ne peut s'entendre librement avec l'agent négociateur sur la révision de celle-ci, la compagnie débitrice peut, après avoir donné un préavis de cinq jours à l'agent négociateur, demander au tribunal de l'autoriser, par ordonnance, à donner à l'agent négociateur un avis de négociations collectives pour que celui-ci entame les négociations collectives en vue de la révision de la convention collective conformément aux règles de droit applicables aux négociations entre les parties.
Cas où l'autorisation est accordée

(3) Le tribunal ne rend l'ordonnance que s'il est convaincu, à la fois :

- a) qu'une transaction ou un arrangement viable à l'égard de la compagnie ne pourrait être fait compte tenu des dispositions de la convention collective;**
- b) que la compagnie a tenté de bonne foi d'en négocier de nouveau les dispositions;**
- c) qu'elle subirait vraisemblablement des dommages irréparables si l'ordonnance n'était pas rendue.**

(4) Le vote des créanciers sur la transaction ou l'arrangement ne peut être retardé pour la seule raison que le

délai imparti par les règles de droit applicables aux négociations collectives entre les parties à la convention collective n'est pas expiré.

Réclamation consécutive à la révision

(5) Si les parties parviennent à une entente sur la révision de la convention collective après qu'une procédure a été intentée sous le régime de la présente loi à l'égard d'une compagnie, l'agent négociateur en cause est réputé avoir une réclamation à titre de créancier chirographaire pour une somme équivalant à la valeur des concessions accordées à l'égard de la période non écoulée de la convention.

Ordonnance de communication

(6) Sur demande de l'agent négociateur partie à la convention collective et sur avis aux personnes qui ont un intérêt, le tribunal peut ordonner à celles-ci de communiquer au demandeur, aux conditions qu'il précise, tout renseignement qu'elles ont en leur possession ou à leur disposition sur les affaires et la situation financière de la compagnie pertinent pour les négociations collectives. Le tribunal ne peut rendre l'ordonnance qu'après l'envoi à l'agent négociateur de l'avis de négociations collectives visé au paragraphe (2).

Parties

(7) Pour l'application du présent article, les parties à la convention collective sont la compagnie débitrice et l'agent négociateur liés par elle.

Maintien en vigueur des conventions collectives

(8) Il est entendu que toute convention collective que la compagnie et l'agent négociateur n'ont pas convenu de réviser demeure en vigueur et que les tribunaux ne peuvent en modifier les termes.

(soulignements ajoutés)

[12] Le Syndicat plaide que cet article oblige l'employeur Stadacona à respecter tous les termes et toutes les conditions des conventions collectives en vigueur, y compris les programmes de pré-retraite ou de départ volontaire jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou d'un nouveau mémoire d'entente. Cette obligation est, selon le syndicat requérant, indivisible: elle forcerait donc l'employeur à continuer de payer des bénéfices à des personnes qui ne sont plus à son emploi mais qui ont décidé de se retirer de l'entreprise. Pour lesdits préretraités, ces primes d'assurances représentent un montant de l'ordre de 624 000,00\$ par an.

[13] Quant à Stadacona, celle-ci n'a pas tenté de démontrer qu'elle était incapable de rencontrer ces obligations spécifiques ni que le maintien de ces paiements l'empêcherait de se restructurer. Elle a simplement pris appui sur le

fait que l'ordonnance initiale avait été émise et qu'elle avait droit à la protection de l'article 11.01 LACC².

[14] Stadacona reconnaît au surplus qu'elle n'a transmis aucun avis de négociation au syndicat requérant.

[15] Au surplus, Stadacona considère que les programmes de préretraite et/ou de départ volontaire ne font pas partie des conventions collectives car elles n'y sont ni incorporées ni annexées comme mémoire d'entente.

La lettre S-2 fait-elle partie intégrante de la convention collective?

[16] Sur ce dernier point, le Tribunal a entendu une preuve qui se résume ainsi:

a) Témoignage de Daniel Boucher, vice-président, ressources humaines de Stadacona

16.1 Celui-ci explique au Tribunal que ce programme est une offre unilatérale de l'employeur conforme à ce qui se fait dans l'industrie des pâtes et papiers. Ce programme n'a pas été négocié d'une part et n'est pas signé par le Syndicat d'autre part. Il s'agit d'un programme de préretraite et non de conditions de travail. De plus, il s'adressait non pas seulement aux employés syndiqués mais aussi aux cadres de l'entreprise.

b) Témoignage de Jeannot Larouche, président de la section locale 137 du SCEP

16.2 Il affirme avoir partagé aux négociations des dernières conventions collectives. A l'époque, l'employeur voulait réduire le nombre de ses employés et les faire passer de 1000 qu'ils étaient environ, à 675 approximativement. Selon monsieur Larouche, le programme de préretraite s'est concrétisé devant la conciliatrice à la toute fin du processus de négociation et la lettre de monsieur Boucher confirmant son existence et ses conditions a été tablée au cours

² Article 11.01 LACC: L'ordonnance prévue aux articles 11 ou 11.02 ne peut avoir pour effet :

a) d'empêcher une personne d'exiger que soient effectués sans délai les paiements relatifs à la fourniture de marchandises ou de services, à l'utilisation de biens loués ou faisant l'objet d'une licence ou à la fourniture de toute autre contrepartie de valeur qui ont lieu après l'ordonnance;

b) d'exiger le versement de nouvelles avances de fonds ou de nouveaux crédits.

2005, ch. 47, art. 128.

de la dernière ronde de négociations au cours de la nuit qui a précédé l'accord de principe sur les nouvelles conditions de travail.

c) Contre-preuve

- 16.3 Monsieur Boucher est réentendu en contre-preuve et nie catégoriquement que le programme de pré-retraite ait été partie intégrante des négociations. Boucher affirme que le programme en question avait été approuvé par Stadacona avant les négociations, qu'il s'agissait d'un "copié collé" sur ce qui existait dans l'industrie et que Stadacona avait décidé de l'offrir à ses employés. Ce programme était d'ailleurs à l'avantage de l'employeur qui réduisait ainsi ses coûts de main-d'œuvre.
- 16.4 Boucher ne se souvient pas, cependant, du moment où la lettre a été déposée. Il ne peut préciser si le document a été remis au Syndicat avant ou pendant les négociations.

d) Discussion

- 16.5 Il y a lieu de décider de cette question d'entrée de jeu car si effectivement le programme de préretraite n'est pas partie intégrante des conventions collectives, le Syndicat reconnaît que l'article 33 LACC n'entre pas en ligne de compte et sa requête n'a pas de fondement.
- 16.6 Sur l'ensemble de la preuve, le soussigné est d'avis que la lettre faisant état du programme de préretraite et celle qui fait état du programme de départ volontaire font partie des conventions collectives de 2006.
- 16.7 En effet, la prépondérance de cette preuve, même succincte, laisse croire que c'est lors des négociations portant sur le renouvellement des conventions collectives que ce programme a été offert et, compte tenu de l'objectif de réduction des effectifs poursuivi par Stadacona, il est logique que cette lettre ait été déposée lors des négociations menant à un nouvel accord patronal-syndical.
- 16.8 Les deux lettres incluses dans la pièce S-1B sont, au surplus, incluses dans un document intitulé "Informations suite aux négociations" et se veut être un compendium des divers accords, mémoires d'entente et autres écrits qui font partie de l'entente globale. D'ailleurs, Stadacona s'était engagée à regrouper en un

seul document tous ces mémoires, lettres, etc... et à en remettre une copie à tous les employés, ce qu'elle a fait.

- 16.9 Les deux lettres contiennent aussi la phrase suivante:

"La présente entente a préséance sur la convention collective et les mémoires d'entente."

(soulignements

ajoutés)

Pour que le contenu d'une telle lettre, que l'on qualifie d'ailleurs d'entente, puisse avoir une telle préséance, il faut que toutes les parties soient d'accord que ce même contenu fasse partie de l'ensemble des conditions de travail. Sinon, il s'agirait d'une modification unilatérale des conventions collectives par l'employeur.

- 16.10 Compte tenu du principe qui donne au Syndicat le monopole de représentation des employés visés par l'unité d'accréditation et de l'absence d'ententes individuelles de travail au profit des rapports collectifs de travail, l'argument de Stadacona voulant que le programme de préretraite soit un programme patronal qui fait en sorte que chaque personne qui désire s'en prévaloir doit concrétiser son entente individuelle avec Stadacona en signant un document à cet effet (R-1), n'est pas compatible avec ce qui précède.
- 16.11 Voir notamment *Dayco (Canada) Ltd c. TCA Canada*, [1993] 2 RCS 230, pages 55 à 57, où il s'agissait précisément de déterminer si les droits de certains retraités pouvaient faire partie des rapports collectifs de travail et où on lit les commentaires suivants du juge La Forest (page 57):

..."Premièrement, il n'y a pas de doute que les relations de travail futures ne peuvent être régies que par une convention collective, la plus récente. Tant qu'un employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est nécessairement soumis aux vicissitudes du processus de négociation collective."

- 16.12 Voir aussi *Bisaillon c. Université Concordia* [2006] 1 RCS 666, paragraphe [25]. Le juge LeBel écrit:

..."Deuxièmement, le monopole de représentation entraîne également d'importantes conséquences sur les droits des salariés. D'abord, notre système de représentation collective proscrit toute négociation individuelle des conditions de travail. Un écran est

érigé entre l'employeur et les salariés membres de l'unité de négociation. Cet écran empêche l'employeur de négocier directement avec ses salariés et, du même coup, interdit à ces derniers d'entamer toute négociation individuelle directe de leurs conditions de travail avec leur patron."

(citations omises)

16.13 Pour l'ensemble de ces raisons, le soussigné est d'avis que le document intitulé "Programme spécial de préretraite", inclus à la pièce S-1B, fait partie intégrante de la convention collective.

Les questions à débattre

[17] Ce premier point étant réglé, voyons les autres questions que soulève la requête du Syndicat.

[18] Dans un premier temps, le Tribunal devra examiner s'il a juridiction pour décider s'il peut intervenir dans un contexte de non-respect par Stadacona d'une disposition faisant partie du contrat collectif de travail. En d'autres termes, s'agit-il d'une question qui relève de l'arbitre de grief ou s'agit-il d'une question qui relève de sa compétence en vertu de la LACC?

[19] Le Tribunal devra ensuite examiner, s'il a juridiction, la question de la portée intentionnelle de l'article 33 LACC et son interaction avec l'article 11.01 LACC.

Analyse

La juridiction du Tribunal

[20] A la lecture de la requête du Syndicat, on pourrait conclure que Stadacona refuse d'honorer une obligation parce qu'elle en nie l'existence. Telle que rédigée, la requête fait état d'un différend qui pourrait être plus du ressort de l'arbitre de grief que du ressort de la Cour supérieure.

[21] Normalement, un différend entre un employeur et un employé retraité concernant la cessation du versement des avantages desdits retraités découlant d'une convention collective constitue un grief arbitral.

Voir: "Dayco" précitée

Voir: "Bisailon" précitée

[22] Si le différend résulte de l'application de la convention collective, il est arbitral. Par contre, si le litige résulte non pas de l'application de la convention collective mais plutôt de la situation économique de Stadacona qui se retrouve

présentement sous la protection de la LACC, alors l'arbitre de griefs n'aurait pas à en être saisi.

[23] La procédure de la LACC n'a pas pour effet de conférer à la Cour supérieure la compétence sur un ensemble de litiges qui, autrement, relèveraient de la compétence "*ratione materiae*" d'un autre tribunal. Sauf dans la mesure prévue par la loi, et plus spécifiquement par la LACC, le régime d'arbitrage de griefs, tel qu'il existe en droit québécois, n'est pas modifié et l'arbitre de griefs garde toute sa compétence.

[24] Mais la lecture attentive de la lettre S-2 qui est à la source même de la requête du Syndicat ne peut être interprétée comme une négation des droits des retraités visés.

[25] La lettre S-2 ne fait qu'informer lesdits retraités que Stadacona doit suspendre ses paiements (qu'elle reconnaît devoir) à cause de sa situation financière et de son assujettissement à la LACC. Elle reconnaît donc que n'eût été de cette situation, elle aurait continué de respecter ses obligations.

[26] Donc, si le différend était soumis à l'arbitre de griefs, en l'instance, l'arbitre n'aurait pas à trancher quelque ce soit. Stadacona confesserait jugement quant à l'existence de son obligation et invoquerait la LACC pour ne pas avoir à exécuter son obligation.

[27] D'autre part, l'arbitre de griefs n'aurait aucune juridiction pour intervenir au niveau de l'application de la LACC et du pouvoir de la Cour supérieure de permettre ou non la suspension des obligations financières de Stadacona à l'égard de ses anciens employés retraités.

[28] En conséquence, même si à première vue, il pouvait se soulever une question juridictionnelle, force est de constater qu'il n'y en a pas. Le litige résultant de la requête du Syndicat en est un qui relève exclusivement de l'interprétation ou de l'application de la LACC.

[29] Cela ne veut pas dire, pour autant, que l'arbitre de griefs perd sa juridiction dès qu'un employeur se met sous la protection de la LACC. Par exemple, si un employeur ne respectait pas une liste de rappel, modifiait la description de tâches d'un poste, ne respectait pas son obligation de rémunérer un travailleur pour du temps supplémentaire au taux convenu, alors il semble évident, selon les circonstances particulières alors présentes, que ce différend doive d'abord être soumis à l'arbitre de griefs qui verrait alors à se pencher sur sa propre juridiction avant que cette Cour ne le fasse.

La portée intentionnelle de l'article 33 LACC

[30] L'article 33 a été adopté lors de la dernière refonte de la LACC en septembre 2009.

[31] Le Syndicat y voit une nouvelle disposition qui rendrait, selon lui, toute convention collective totalement immuable, sauf s'il y a modification négociée et approuvée par le Tribunal. Plus encore, si le Syndicat avait raison, toutes les obligations d'un employeur et tous les droits d'un employé syndiqué découlant de la convention collective (incluant le cas échéant, tous les régimes de retraite incorporés à une telle convention) seraient exécutoires nonobstant toute ordonnance initiale à moins qu'un accord intervienne après avis donné aux termes de l'article 33 LACC. Ce serait, de l'avis du soussigné, exclure tout le processus des rapports collectifs de travail de l'application de la LACC sauf dans la mesure où le Tribunal peut intervenir, après avis et après échec des négociations. Or, de par la lecture, notamment du sous-paragraphe 8 de l'article 33 LACC, la marge de manoeuvre du Tribunal serait inexistante et l'employeur serait notamment tenu de respecter toutes ses obligations monétaires envers des anciens employés retraités qui ne travaillent plus et donc qui ne fournissent aucune contrepartie de travail à ce même travailleur.

[32] Pour sa part, Stadacona prétend que les termes et conditions de la convention collective s'appliquent aux seuls employés syndiqués que l'entreprise retient et dont elle a besoin pour assurer la productivité des opérations. En d'autres termes, l'employeur peut réduire ses effectifs mais lorsqu'il fait travailler certains de ses employés, ceux-ci ont alors droit à la pleine protection de leurs conditions de travail négociées et inscrites à la convention collective. Au surplus, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser quiconque ne lui fournirait pas de prestation de travail en contre-partie (article 11.01 LACC).³

[33] Les parties n'ont soumis aucun exemple jurisprudentiel interprétant l'article 33 LACC ou délimitant sa portée intentionnelle.

[34] Le Syndicat s'appuie sur les travaux de la Chambre des Communes lors des discussions entourant l'adoption du projet de loi C-55. Or, même si une telle référence peut être utile, elle ne s'applique que lorsque le texte législatif en cause soulève des difficultés d'interprétation.

³ Pour un exemple d'application d'une telle situation, voir la décision du juge Clément Gascon dans l'Arrangement relatif à *Abitibi-Bowater Inc.* du 4 mai 2009, EYB 2009-158332 [2009] QCCS 2152 où il refuse la suspension de certaines obligations de l'employeur relatives à certains paiements de bonification des rentes de retraite et où il déclare nulles et non avenues les modifications unilatérales apportées aux conditions de travail d'employés actifs régis par une convention collective.

[35] Plus spécifiquement, le Syndicat s'appuie sur les divers témoignages rendus en Comité parlementaire pour suggérer que les conventions collectives sont dorénavant élevées au rang de contrats absolus qui échappent totalement au processus de restructuration et à la LACC à moins que syndicat et employeur s'entendent. Or, cela équivaldrait à paralyser l'employeur de quelque moyen que ce soit de diminuer ses coûts, d'une part, et de donner au syndicat un droit de veto sur le processus de restructuration d'autre part.

[36] Cela ne veut pas dire, par contre, que l'article 33 LACC n'a pas d'effet, loin de là. Mais, de l'avis du Tribunal, l'article 33 LACC vient plutôt codifier ce que la jurisprudence québécoise et canadienne a établi comme principes applicables lorsqu'une débitrice liée à ses employés par une convention collective se met sous la protection de la LACC.

[37] Au surplus, si la thèse du Syndicat était retenue, Stadacona serait contrainte de continuer à verser des sommes importantes à des anciens employés qui ne lui offrent aucune prestation de travail (en l'espèce, 52 000,00\$ par mois ou 624 000,00\$ par an). Ces tiers créanciers se trouveraient alors en situation privilégiée par rapport à tous les autres créanciers de l'entreprise dont la perception des créances est suspendue.

[38] Il n'y a aucun doute que l'obligation de Stadacona de verser les primes d'assurance-vie, santé et soins dentaires de ses retraités est née avant le 24 février 2010. Il s'agit donc d'une obligation suspendue par l'ordonnance initiale à moins qu'elle ne tombe dans l'une ou l'autre des exceptions de l'article 11.01 LACC (anciennement 11.3 LACC).

[39] Voici comment le syndicat articule son propos (notes et autorités produites à l'audience)

6. Le Syndicat requérant soumet respectueusement qu'en ajoutant l'article 33 à la LACC, le Législateur a voulu accorder une protection accrue aux conventions collectives. La modification entrée en vigueur le 18 septembre 2009 vise à permettre de maintenir intégralement les conventions collectives et prévoir un processus de révision qui, en l'espèce, n'a pas été respecté par Stadacona.
7. Le principe énoncé à l'article 33 LACC va au-delà de la notion de contrepartie valable prévue à l'article 11.01 par. a) LACC (autrefois art. 11.3 LACC).
- ...
9. À la suite des amendements apportés à la LACC, le Syndicat requérant soumet respectueusement que l'employeur ne peut unilatéralement modifier les termes de la convention collective ou y contrevenir en supprimant des bénéfices sans avoir respecté au préalable la procédure prévue par l'article 33 LACC et obtenu l'accord du Syndicat

suite à une négociation. Dans l'intervalle, le respect de la convention collective s'impose et le seul recours du Syndicat requérant consiste à s'adresser à cette Cour puisque toutes les procédures sont suspendues selon le paragraphe 9 de l'ordonnance initiale ainsi que l'ordonnance de prolongation du 26 mars 2010.

(soulignements ajoutés)

10. Lors de l'étude du projet de loi C-55 ayant conduit à l'adoption des modifications apportées à la LACC entrées en vigueur le 15 septembre 2009, le ministre du Travail et du Logement, l'honorable Joe Fontana, déclarait ce qui suit:

"S'il y a autorisation, les deux parties, soit le syndicat et l'employeur insolvable, devront respecter l'obligation de négocier de bonne foi certaines modifications à n'importe quelle convention collective existante. Si les partis sont incapables – je le répète, Incapables – d'en arriver à une entente sur de telles modifications, la convention collective existante demeure en place et ne peut être modifiée par les tribunaux. Si les parties arrivent à s'entendre sur des concessions, l'agent de négociation devient un créancier ordinaire pour un montant égal à la valeur de ces concessions.

Monsieur le président, ces modifications à la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ainsi qu'à la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ont été élaborées dans l'esprit de créer un régime juste et équilibré pour le déroulement des relations patronales-syndicales dans une situation d'insolvabilité et pour assurer également une protection appropriée à tous les employés."

Lorsqu'une personne invoque la LACC ou la Loi sur la faillite, nous essayons de ne pas suivre le modèle américain, si je peux le dire ainsi, en faisant fi de la convention collective qui dicte essentiellement, comme la partie 1 du Code du travail l'exige, que les deux parties, soit l'employeur et les employés, s'entendent sur la façon dont ils régleront certaines questions. Nous tenons à garder cette norme. Pour que les conventions collectives soient respectées, même en cas de faillite ou de mise sous séquestre, un juge ne peut pas résilier comme ça une convention collective. C'est pourquoi je pense que nous avons précisé les responsabilités de chacun.

Comme nous l'avons dit, il est obligatoire d'envoyer un avis pour renégocier une convention collective, et ce n'est possible qu'avec l'accord des deux parties, particulièrement des employés. S'ils ne sont pas d'accord avec l'avis ou qu'ils veulent le contester, ils en ont le droit. S'ils ne peuvent pas en arriver à une entente, si la convention collective est en négociation, les employés peuvent essentiellement dire non.

A toutes fins utiles, ils ont donc un droit de veto pour déterminer si une convention collective peut ou non être

renégociée. Je pense que c'est une valeur fondamentale que nous voulons préserver dans notre système. C'est essentiellement l'effet de ce projet de loi, qui précise aussi ce qui a longtemps été très flou en ce qui concerne ce que les tribunaux peuvent faire au sujet des conventions collectives.

[40] Il n'y a rien dans ce qui précède qui permet au Tribunal de protéger les créances d'anciens employés maintenant retraités qui peuvent se voir privés d'avantages sociaux de la nature de ceux qui sont discutés en l'instance. Les commentaires qui précèdent doivent se lire dans le contexte où Stadacona continue d'employer des travailleurs syndiqués. Alors, leur salaire et avantages sociaux (y compris les assurances-groupe) que l'employeur doit leur verser sont ceux qui prévalent dans les conventions collectives en vigueur. C'est là la véritable portée intentionnelle de l'article 33 LACC et cette interprétation n'entre nullement en conflit avec l'énoncé du ministre Fontana, précité.

[41] Même s'il n'est entré en vigueur qu'en 2009, l'article 33 LACC a été adopté en 2005 peu de temps après l'affaire *Mine Jeffrey Inc.*⁴

[42] Le Tribunal est d'avis que l'article 33 LACC vient codifier les principes que le juge Dalphond établit pour conclure que lorsqu'une convention collective est en vigueur entre les employés syndiqués, d'une part, et une débitrice assujettie à la LACC d'autre part, les employés appelés à rendre des services ou à fournir un travail à la débitrice postérieurement à l'émission d'une Ordonnance Initiale doivent être rémunérés selon les termes de la convention collective et non selon le bon vouloir du contrôleur.

[43] Dans la section V de son jugement portant sur les conditions de travail des salariés continués ou rappelés (par opposition aux anciens employés retraités), le juge Dalphond écrit:

[47] L'art. 11.3 de la LACC ne permet pas à un tribunal d'ordonner à des fournisseurs de biens ou de services, incluant les employés, de fournir leur prestation sans être payés immédiatement par le contrôleur. Quant à la contrepartie payable, celle-ci ne peut, selon moi, être imposée unilatéralement par le contrôleur ou le tribunal.

[50] En somme, rien dans la LACC n'autorise le contrôleur ou le tribunal à arrêter unilatéralement la contrepartie payable à celui qui fournit un bien ou un service à la débitrice. De plus, cette contrepartie doit être convenue avec le fournisseur avant la prestation ou avoir été convenue avant l'ordonnance initiale, comme par exemple dans un contrat à exécution successive, ou encore être celle applicable en vertu de la loi, d'un

⁴ *Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos Inc. et al c. Mine Jeffrey Inc. et Raymond Chabot Inc.* [2003] Q.J., no. 264 (C.A.)

règlement, d'un tarif ou des règles du marché. La situation est encore une fois semblable à celle d'une débitrice régie par la LFI.

[51] En l'instance, puisque les accréditations ne sont pas visées par les ordonnances rendues, que le licenciement de tous les salariés syndiqués ne met pas fin aux accréditations et que des personnes sont rappelées le lendemain ou plus tard pour occuper des postes visés par les accréditations, il s'ensuit que la contrepartie à verser à ces personnes doit être celle prévue aux conventions collectives ou à tout amendement à celles-ci négocié avec le syndicat approprié. Cette contrepartie comprend le salaire et les autres avantages associés à leur prestation de services depuis l'ordonnance initiale. De plus, comme tout autre fournisseur, ils ne peuvent exiger en plus le paiement de toute somme due au moment de l'ordonnance initiale (art. 11.3, alinéa a) *in fine*: pour ces montants, ils seront au sens de la LACC des créanciers auxquels la débitrice proposera éventuellement un arrangement.

[52] L'intimé souligne que l'ordonnance attaquée ne fait que suspendre, temporairement, les conventions collectives et que cela est possible en vertu des pouvoirs de sursis du tribunal. Je suis d'avis qu'une telle suspension est illégale lorsqu'elle revient à écarter unilatéralement les dispositions des conventions collectives en matière de contrepartie payable aux employés rappelés visés par les accréditations. En effet, outre le fait que l'art. 11.3 de la LACC interdit toute suspension de leur droit immédiat à la contrepartie, il est évident que la débitrice ne s'est pas engagée à leur payer plus tard la différence entre ce qu'ils auront reçu et ce qu'ils ont droit de recevoir en vertu des conventions collectives. Il ne s'agit pas d'une suspension, mais d'une modification des conditions de travail décrétée unilatéralement par le contrôleur, ce qui viole les droits des appelants résultant des accréditations.

[53] J'ajoute que le pouvoir du contrôleur, avec ou sans autorisation du tribunal, de terminer un contrat m'apparaît difficilement applicable à une convention collective en raison de l'encadrement législatif, fédéral ou provincial, selon le cas, s'y appliquant et qui en fait plus qu'un simple contrat bilatéral, mais un instrument véritablement original. De toute façon, à quoi servirait-il de résilier les conventions collectives si les accréditations demeurent et qu'il en résulte l'obligation pour l'employeur de négocier avec le syndicat approprié les conditions applicables en cas de nouvelle prestation de services par des salariés visés par lesdites accréditations? Négocier une nouvelle convention ou convenir de modifications à celle existante s'équivaut.

(soulignements ajoutés)

[44] Puis, dans la section VI traitant de la suspension des versements requis pour remédier au déficit du fonds de retraite et pour maintenir des assurances du profit des retraités, le juge Dalphond ajoute:

[54] En vertu des conventions collectives, Mine Jeffrey Inc. doit combler par des versements mensuels appropriés tout déficit actuariel. Celui-ci s'établissait en novembre 2002 entre 30 000 000 \$ et 35 000 000 \$ et

requerrait des versements mensuels de 400 000 \$ à 500 000 \$ pour les cinq prochaines années.

[58] Dans son témoignage devant le premier Juge, le contrôleur a expliqué que la situation financière actuelle de la débitrice rendait impossible de tels versements, les profits tirés du contrat avec l'acheteur américain devant servir à des fins plus immédiates pour la survie de la débitrice. Je suis d'avis que la Cour supérieure avait le pouvoir de permettre la suspension de ces versements mensuels et que, dans les circonstances, sa décision ne peut être modifiée en appel.

(soulignements ajoutés)

[45] Citant *Royal Oak Mines Inc.* [2001] O.J., no. 562 (Ont. C.A.) paragraphes [11] à [16], le juge Dalphond ajoute:

[57] En l'instance, la Cour supérieure en autorisant le contrôleur à suspendre le versement de cotisation au régime de retraite, «sauf, ... pour les employés dont les services sont retenus par le contrôleur» ne modifie pas les conventions collectives. En effet, les obligations de Mine Jeffrey Inc. à l'égard des sommes payables à la caisse de retraite en vertu des conventions collectives continuent d'exister, mais ne sont pas honorées en raison de l'insuffisance de fonds. Dans le cadre du plan de réorganisation, des arrangements pourront être convenus quant au paiement des sommes alors dues.

[58] Il en va de même à l'égard de la perte de certains bénéfices sociaux pour les personnes qui n'ont pas rendu de services à la débitrice depuis l'ordonnance initiale. Ces personnes deviennent des créanciers de la débitrice à hauteur de la valeur monétaire des avantages perdus en raison de l'arrêt du versement des primes par Mine Jeffrey Inc.; le fait que ces avantages soient prévus dans les conventions collectives n'y change rien.

[59] Finalement, quant aux jours de congé accumulés au moment de l'ordonnance initiale et toute rémunération non alors acquittée par Mine Jeffrey Inc., ils demeurent des créances de la débitrice que le contrôleur n'est pas tenu d'acquitter (art. 11.8 LACC) et qui peuvent constituer des créances admissibles dans le cadre du plan de réorganisation.

[46] Il conclut en ces termes:

[60] Les conventions collectives continuent de s'appliquer comme tout contrat à exécution successive non modifié d'un commun accord après l'ordonnance initiale ou non terminé (à supposer que cela puisse être possible pour des conventions collectives). Le contrôleur ou le tribunal ne peut les amender par décision unilatérale. Ceci dit, il y a lieu de faire des distinctions quant au paiement des créances qui en résultent.

[61] Ainsi, les employés syndiqués gardés ou rappelés ont le droit d'être payés immédiatement par le contrôleur pour tout service rendu après la date de l'ordonnance (art. 11.8) et ce, selon les termes de la convention collective applicable dans sa version originale ou modifiée de consentement avec le syndicat concerné. Par contre, pour les services

antérieures, les obligations non exécutées par Mine Jeffrey Inc. résultent en des créances contre Mine Jeffrey Inc. pour lesquelles le contrôleur ne peut être tenu responsable (art. 11.8 LACC) et dont les employés ne peuvent exiger le paiement immédiat (art. 11.3 LACC).

(soulignements ajoutés)

[47] C'est là exactement ce que l'article 33 LACC envisage. Les conventions collectives, en autant qu'elles ne visent que les employés qui continuent à fournir une prestation de travail, continuent de l'appliquer.

[48] Le législateur n'a pas voulu, en codifiant les principes de *Mine Jeffrey* donner à la convention collective une application qui va au-delà de ces principes. S'il l'avait fait, il aurait donné à un Syndicat toute la puissance d'un succès ou d'un échec de tout effort de restructuration sous l'empire de la LACC.

[49] Lorsqu'il est saisi d'une question similaire dans l'affaire *Nortel Networks Limited*,⁵ le juge Geoffrey Morawetz écrira:

[53] There is no doubt that the views of the Union and the Former Employees differ from that of the Applicants. The Union insists that the Applicants honour the Collective Agreement. The Former Employees want treatment that is consistent with that being provided to the Union. The record also establishes that the financial predicament faced by retirees and Former Employees is, in many cases, serious. The record references examples where individuals are largely dependent upon the employee benefits that, until recently, they were receiving.

[54] However, the Applicants contend that since all of the employee obligations are unsecured it is improper to prefer retirees and the former Employees over the other unsecured creditors of the Applicants and furthermore, the financial pressure facing the Applicants precludes them from paying all of these outstanding obligations.

[55] Counsel to the Union contends that the Applicants must pay for the full measure of its bargain with the Union while the collective Agreement remains in force and further that the court does not have the jurisdiction to authorize a party, in this case the Applicants, to unilaterally determine which provisions of the collective Agreement they will abide by while the contract is in operation. Counsel further contends that Section 11.3 of the CCAA precludes the court from authorizing the Applicants to make selective determinations as to which parts of the Collective Agreement they will abide by and that by failing to abide by the terms of the Collective Agreement, the Applicants acted as if the Collective Agreement between themselves and the Union has been amended to the extent that the Applicants are no longer bound by all of its terms and need merely address any loss through the plan of arrangement.

(soulignements ajoutés)

⁵ *Re Nortel Networks Limited et al*
File no. 09-CL-7950 [2009] CanLII 26603 (Ont. S.C.)

pour ensuite conclure:

[66] I am unable to agree with the Union's argument. In my view, section 11.3 is an exception to the general stay provision authorized by section 11 provided for in the Initial Order. As such, it seems to me that section 11.3 should be narrowly construed. (See Ruth Sullivan, Sullivan on the Construction of Statutes, 5th ed. (Markham, Ont.: LexisNexis Canada Inc., 2006) at 483-485.) Section 11.3 applies to services provided after the date of the Initial Order. The ordinary meaning of "services" must be considered in the context of the phrase "services,...provided after the order is made". On a plain reading, it contemplates, in my view, some activity on behalf of the service provider which is performed after the date of the Initial Order. The CCAA contemplates that during the reorganization process, pre-filing debts are not paid, absent exceptional circumstances and services provided after the date of the Initial Order will be paid for the purpose of ensuring the continued supply of services.

[67] The flaw in the argument of the Union is that it equates the crystallization of a payment obligation under the Collective Agreement to a provision of a service within the meaning of s. 11.3. The triggering of the payment obligation may have arisen after the Initial Order but it does not follow that a service has been provided after the Initial Order. Section 11.3 contemplates, in my view, some current activity by a service provider post-filing that gives rise to a payment obligation post-filing. The distinction being that the claims of the Union for termination and severance pay are based, for the most part, on services that were provided pre-filing. Likewise, obligations for benefits arising from RAP and VRO are again based, for the most part, on services provided pre-filing. The exact time of when the payment obligation crystallized is not, in my view, the determining factor under section 11.3. Rather, the key factor is whether the employee performed services after the date of the Initial Order. If so, he or she is entitled to compensation benefits for such current service.

(soulignements ajoutés)

[50] Pour conclure, le Tribunal est d'avis que l'entrée en vigueur de l'article 33 LACC lors des amendements du 18 décembre 2009 n'a rien changé aux raisonnements des arrêts *Mine Jeffrey Ltd* et *Nortel*.

[51] Le Syndicat a tort de penser que la convention collective échappe, dans tout son ensemble, à la LACC et que seul un accord peut en modifier les termes et conditions. Le Législateur, lorsqu'il a adopté le texte de l'article 33 LACC, voulait clairement lui donner la portée découlant de *Mine Jeffrey* et, lorsqu'il l'a mise en vigueur (quelques temps après la décision de la Cour supérieure de l'Ontario dans *Nortel*), a gardé cette même vision.

[52] La LACC est un tout et ses dispositions doivent être interprétées dans le contexte général du but recherché par cette législation. Or, ce but est justement de permettre à une entreprise en difficulté de se soustraire à la pression de ses

obligations contractuelles, de se donner une période de répit au cours de laquelle elle pourra, à l'abri de ses créanciers, proposer un plan de restructuration et espérer repartir sur une base nouvelle. Si on oblige la compagnie débitrice à respecter néanmoins l'ensemble de ses obligations, autant dire que la LACC n'apporte rien. Il faut donc faire des choix, parfois difficiles, et tous les intervenants, intéressés à ce que l'entreprise survive plutôt qu'elle ne soit contrainte de fermer ses portes, doivent alors compromettre leurs droits.

[53] L'article 11 LACC confirme, tout d'abord, le principe d'intervention quasi-total du Tribunal de rendre "toute ordonnance qu'il estime indiquée" mais "sous réserve des restrictions prévues par la présente loi".

[54] L'ordonnance de suspension que le Tribunal peut alors rendre aux termes de l'article 11.02 est donc fort large: la compagnie débitrice est littéralement mise à l'abri de poursuites pour le temps que le Tribunal prescrit.

[55] La LACC comporte certaines exceptions à ce principe général. Mais, ces exceptions doivent être interprétées comme telles: ce sont des exceptions.

[56] L'article 33 LACC est inscrit dans la section "Contrats et Conventions Collectives" de la LACC. Il est précédé par l'article 32 LACC qui énonce, comme principe général, que la débitrice peut "résilier tout contrat auquel elle est partie" en suivant la procédure prévue à cet article.

[57] L'article 33 LACC vient limiter l'application de l'article 32, en ce qu'il stipule que la débitrice ne peut unilatéralement mettre de côté une convention collective ou la modifier sans passer par le processus prévu audit article.

[58] Il en va de même pour l'article 34 LACC qui constitue aussi une exception au principe général de la suspension des ententes contractuelles liant la débitrice.

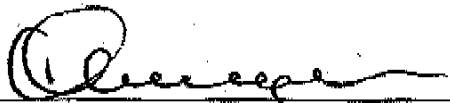
[59] Lorsque l'on doit interpréter l'article 33 LACC ou en définir la portée intentionnelle, on ne peut faire en sorte de dénaturer les principes généraux de la LACC. On ne peut donc donner à une convention collective une rigidité telle que le Syndicat se verra, à toutes fins pratiques, en position quasi-absolue de contrôle sur le processus de restructuration. C'est pourquoi les affaires *Mines Jeffrey* et *Nortel* ont limité l'application des conventions collectives aux travailleurs syndiqués appelés à fournir un travail et ont fait en sorte que les autres (ne travaillant pas ou étant retraités) devenaient alors des créanciers chirographaires de la débitrice.

[60] Le soussigné est d'avis que de donner toute autre interprétation ou portée intentionnelle à l'article 33 LACC aurait pour effet de priver la LACC dans son ensemble d'une grande partie de sa souplesse et de son efficacité.

[61] Pour conclure, le soussigné est d'avis qu'il ne faut appliquer l'article 33 LACC qu'aux situations où des employés membres d'une unité d'accréditation continuent à fournir une prestation de travail après l'émission d'une ordonnance initiale. Sinon, c'est tout l'esprit du processus de réorganisation des entreprises en vertu de la LACC qui devra en souffrir.

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS,

la requête du Syndicat est **REJETÉE AVEC DÉPENS**


ROBERT MONGEON, J.C.S.

Me Matthew Liben
Stikeman Elliott
Procureur des débitrices

Me Louis Gouin
Ogilvy Renault
Procureur pour le contrôleur Ernst & Young

Me Sandra Abitan
Osler Hoskin & Harcourt
Procureur pour le DIP

Me Yves Saint-André
Trudel Nadeau
Procureur pour la SCCEP

Date d'audience : Le 28 mai 2010