

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
District de Montréal

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'INFORMATION DU JOURNAL DE
MONTRÉAL (C.S.N.)**, ayant sa place d'affaires
au 1601, rue Delorimier dans les ville et district
de Montréal, Québec, H2K 4M5.

Requérant

c.

LE JOURNAL DE MONTRÉAL, une division de
Corporation Sun Media, ayant sa place d'affaires
au 4545 rue Frontenac, dans les ville et district
de Montréal, Québec, H2H 2R7.

Intimé

**REQUÊTE EN VERTU DES ARTICLES 53, 118 ET 119 DU CODE DU TRAVAIL
(Plainte de négociation de mauvaise foi)**

**AU SOUTIEN DES PRÉSENTES, LE SYNDICAT-REQUÉRANT EXPOSE RESPEC-
TUEUSEMENT CE QUI SUIT :**

Les parties

1. Le Syndicat des travailleurs de l'information du *Journal de Montréal*, ci-après désigné «le Syndicat» est accrédité pour représenter : «*Toutes et tous les salarié-e-s de la rédaction ainsi toutes et tous les salarié-e-s de bureau à l'exclusion des personnes déjà visées par une autre accréditation* » de *Journal de Montréal*, tel qu'il appert de la décision du commissaire Jacquelin Couture du 12 mars 1990 et dont copie est jointe à la présente demande sous la cote **P-1**;
2. À ce titre, le Syndicat représente environ 253 salariés, soit tous les salariés du groupe Rédaction du *Journal de Montréal* et tous les salariés du groupe Bureau comportant les secteurs Petites annonces, Comptabilité et administration, Publicité et production, Rédaction et soutien;

3. Le Syndicat requérant est représenté par Me Benoit Roy-Déry de l'étude Pepin et Roy, situé au 155, boulevard Charest Est dans les ville et district de Québec et dont le numéro de téléphone est le 418-647-5712 et le télécopieur 418-647-5725;
4. Le *Journal de Montréal* (ci-après désigné « l'Employeur ») est une division de Corporation Sun Media dont l'entreprise consiste en la production et la publication d'un quotidien;

La négociation

5. La convention collective liant le Syndicat et l'Employeur venait à échéance le 31 décembre 2008, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette convention produite sous la cote **P-2**;
6. Le 2 octobre 2008, le Syndicat faisait parvenir un avis de négociation à l'Employeur, le tout tel qu'il appert d'une copie de cet avis produite sous la cote **P-3**;
7. Le 23 octobre 2008, M. Pierre Karl Péladeau, président et administrateur de la Corporation Sun Media dont le *Journal de Montréal* est une division, s'adresse à l'ensemble des employés afin de faire le « point de Quebecor et du Journal »;
8. Lors de ce discours, monsieur Péladeau indique qu'il fallait accepter que « les choses aient changées », qu'il fallait apprendre à « réinventer » et qu'il fallait reconnaître qu'un de leurs plus importants atouts était la stratégie de convergence;
9. Il s'adresse par la suite aux différents présidents syndicaux sur ce même sujet;
10. Le 28 octobre 2008 en matinée, lors d'une rencontre tenue à l'Hôtel Hilton de Laval, Lyne Robitaille, éditrice du *Journal de Montréal* et Dany Doucet, rédacteur en chef, font une présentation de la situation de la compagnie, parlent de l'introduction d'un site internet, du réaménagement des locaux du *Journal de Montréal* et informent le Syndicat qu'une négociation historique doit débiter;
11. Le 28 octobre 2008 en après-midi a lieu la première rencontre de négociation;
12. À cette occasion, l'Employeur est représenté par M. Hubert Graton, vice-président des affaires juridiques de Quebecor Media et porte-parole à la table de négociation, Pierre Loyer, vice-président aux ressources humaines au *Journal de Montréal* et aussi un des deux porte-parole à la table de négociation ainsi que par Serge Labrosse, secrétaire général à la rédaction et Sandra Desjardins, contrôleur;
13. Le Syndicat, quant à lui, est représenté par les membres du comité de négociation Raynald Leblanc (président du Syndicat), Carole Lagacé (vice-présidente du Syndicat), André Forté (conseiller syndical à la FNC-CSN) et les membres élus au

comité de négociation : David Patry, Diane Desgroseillers, Martin Pelletier et François Leblond;

14. Lors de cette rencontre, l'Employeur dépose son cahier de demandes, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce cahier produite sous la cote **P-4**;
15. Lors de cette rencontre, l'Employeur indique notamment :
 - « Votre convention collective sert d'exemple dans les universités. Elle était de son époque, elle a fait sa job, aujourd'hui, il doit y avoir un retour du balancier. »
 - « La baisse de 20% des coûts d'exploitation, c'est pas un enjeu bidon et c'est pas un lancer en l'air. »
 - « L'abolition des payes de vacances à temps et demi n'est pas « trocable » de même que la capacité de se retirer immédiatement ou plus tard, partiellement ou totalement, des activités non reliées au contenu. Sans gel des effectifs, c'est impossible de composer avec cela.
 - « Doit récupérer nos droits de gérance »;
16. Suite à cette rencontre, Pierre Loyer mentionne à Raynald Leblanc, qu'il venait tout juste de parler à Pierre Karl Péladeau et que celui-ci était surpris que le Syndicat n'ait pas quitté la table de négociation suite au dépôt des demandes patronales;
17. Le 29 octobre 2008 a lieu la deuxième rencontre de négociation;
18. Lors de cette rencontre, le Syndicat dépose son cahier de demandes, le tout tel qu'il appert d'une copie de ce cahier produite sous la cote **P-5**;
19. L'Employeur indique clairement que certains éléments des demandes patronales ne sont pas négociables, notamment, le retrait des vacances à temps et demi, le retour de ses droits de gérance, il veut aussi avoir « la capacité de se retirer des activités non directement liées à la production de contenu », etc.;
20. Le 30 octobre 2008 et les 3, 10, 11, 12, 13 et 18 novembre 2008 se tiennent des séances de « négociation »;
21. Durant ces séances, les parties échangent différents documents, le tout tel qu'il appert des documents produits sous les cotes **P-6 à P-15**;
22. Lors de ces rencontres, le Syndicat propose de négocier bloc par bloc, mais l'Employeur veut à tout prix négocier l'implantation d'un site internet du *Journal de Montréal* en premier;

23. Lors de ces rencontres, le Syndicat demande, à plusieurs reprises, d'avoir le portrait global des demandes patronales afin d'être en mesure d'évaluer le tout;
24. Le Syndicat demande également qu'on lui démontre que l'entreprise est en danger économique réel;
25. L'Employeur refuse toujours de donner ce portrait global et refuse de démontrer les difficultés économiques alléguées;
26. Aucune entente n'intervient lors de ces séances;
27. Lors de la séance du 18 novembre 2008, monsieur Pierre Loyer informe le Syndicat que le dépôt patronal C-6, pièce P-15, est leur dernier dépôt avant d'aborder le « monétaire »;
28. Devant l'ampleur des demandes patronales, le Syndicat décide de se retirer de la table de négociation et invite par ailleurs le représentant de l'Employeur à revoir ses mandats tout en lui mentionnant qu'il sera toujours disponible pour commencer réellement cette négociation;
29. Le 16 décembre 2008, le Syndicat requérant demande la nomination d'un conciliateur au dossier, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette demande produite sous la cote **P-16**;
30. Le 19 décembre, monsieur Pierre-Marc Bédard est nommé comme conciliateur au dossier;
31. Le 29 décembre 2008, les parties signent une entente afin qu'il y ait deux semaines intensives de négociation, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette entente produite sous la cote **P-17**;
32. Les parties conviennent alors que la négociation se déroulera du 6 au 23 janvier 2009;
33. Du 6 au 22 janvier 2009, cette période de négociation intensive se tient en présence du conciliateur;
34. Le 15 janvier 2009, le Syndicat dépose verbalement une position globale sur les grands enjeux de la négociation face aux demandes patronales;
35. Le 19 janvier 2009, l'Employeur explique être en désaccord avec cette position et précise que ses mandats n'ont pas changé et qu'il les tient directement de M. Pierre Karl Péladeau;

36. Face à cette position intransigeante, le Syndicat suspend les négociations afin de recevoir mandat de son assemblée générale,
37. Le 21 janvier 2009 se tient l'assemblée générale du Syndicat;
38. Le 22 janvier 2009 en avant-midi, le Syndicat explique à l'Employeur le mandat qu'il a reçu de l'assemblée générale, soit le maintien de sa position d'ouverture sur les enjeux de la négociation qu'il avait proposés le 15 janvier 2009;
39. Alors que la séance de conciliation devait se poursuivre en après-midi, l'Employeur ne s'est pas présenté lors de la reprise à 14 h;
40. Personne n'a été informé que l'Employeur ne se présenterait pas à 14 h;
41. Par la suite, le Syndicat apprend du conciliateur que l'Employeur n'avait plus rien à dire au Syndicat;
42. Le 23 janvier 2009, Raynald Leblanc envoie un courriel directement à M. Pierre Karl Péladeau pour l'inviter à négocier et ainsi éviter un conflit de travail, le tout tel qu'il appert d'une copie de courriel produite sous la cote **P-18**;

Le lock-out

43. Le 24 janvier 2009, l'Employeur déclare un lock-out;
44. Dès le premier jour du lock-out, l'employeur commence à récupérer, par huissier, les équipements qui lui appartiennent aux résidences personnelles des journalistes et photographes concernés, dont des ordinateurs portables, des appareils photo, des automobiles, des téléphones cellulaires, etc.;
45. Le 26 janvier 2009, lors d'une assemblée générale, les membres du Syndicat votaient la grève dans une proportion de 99,4 %;
46. Le 23 avril 2009, soit quatre mois après le début du conflit, Raynald Leblanc écrit à Pierre Loyer par courriel pour lui proposer une rencontre préparatoire à la relance de la négociation, le tout tel qu'il appert d'une copie du texte d'un courriel produite sous la cote **P-19**;
47. Le 29 avril 2009, Monsieur Loyer répond à monsieur Leblanc qu'il comprend mal comment l'Employeur pourrait s'asseoir à une table de négociation alors « que le Syndicat ne reconnaît toujours pas l'urgence à laquelle fait face la direction du *Journal* et la réalité des enjeux essentiels de cette négociation qui exige la transformation de notre mode d'opération », le tout tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite sous la cote **P-20**;

48. Il souligne également que pour « dégager les membres du comité de négociation patronal » afin de rencontrer le Syndicat « il faudrait que ce soit avec la volonté véritable de faire avancer les choses », le tout tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite sous la cote **P-20**;
49. Aucune rencontre de négociation n'a eu lieu suite à cette proposition de Raynald Leblanc;
50. Le 27 mai 2009, Raynald Leblanc écrit de nouveau à M. Pierre Karl Péladeau afin de lui proposer de relancer les négociations sur la base des accords mutuels, le tout tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite sous la cote **P-21**;
51. Le 3 juin 2009, Pierre Karl Péladeau écrit à Raynald Leblanc qu'ils pourront « envisager un retour à la table de négociation lorsqu'il y aura une véritable intention de faire avancer les choses et non simplement pour faire le constat des faits et opinions déjà connus », le tout tel qu'il appert d'une copie de cette lettre produite sous la cote **P-22**;
52. Aucune rencontre de négociation n'a eu lieu suite à cette nouvelle proposition du 27 mai 2009 de Raynald Leblanc;
53. Le 7 octobre 2009, le Syndicat tient une assemblée générale de ses membres;
54. Lors de cette assemblée, les salariés adoptent un nouveau cadre de discussion qui devra être déposé à l'Employeur;
55. Le 8 octobre 2009, le comité syndical de négociation rencontre le conciliateur pour lui transmettre la proposition adoptée par l'assemblée générale et pour lui demander de convoquer l'Employeur;
56. Le 2 novembre 2009, une rencontre se tient en présence du conciliateur et des porte-parole André Forté et Hubert Graton;
57. Lors de cette rencontre, alors qu'il n'a pas encore reçu la proposition syndicale, Hubert Graton mentionne notamment :
 - que beaucoup pensent que la position du Syndicat n'est pas sérieuse;
 - qu'il s'agit d'une « danse syndicale »;
 - qu'il n'est pas clair pour lui que la position du Syndicat sera une « vraie ouverture »;
 - que s'il y a négociation, il va y avoir de nouvelles demandes de l'Employeur, particulièrement à la rédaction;

- que le comité patronal doit être reconstruit puisqu'il y a eu des maladies;
58. Le Syndicat insiste donc pour déposer à l'Employeur sa proposition;
 59. Une date de rencontre est alors fixée au 10 novembre 2009, soit plus d'une semaine après la rencontre du 2 novembre, puis reportée au 11 novembre 2009, date à laquelle les parties se rencontrent;
 60. Lors de cette rencontre, M. André Forté indique aux membres du comité patronal de négociation présents (Hubert Graton et Lyne Robitaille qui est éditrice du *Journal de Montréal* et vice-présidente de Sun Media), qu'il espère que la démarche syndicale permettra de « suspendre les hostilités »;
 61. Monsieur Forté explique alors à l'Employeur que la proposition a été adoptée à la quasi-unanimité par l'assemblée syndicale et qu'elle permet de négocier sur les grands enjeux que l'Employeur a lui-même définis et proposés dans la lettre d'entente du 29 décembre 2008, pièce P-17;
 62. Monsieur Forté mentionne que le Syndicat veut travailler sérieusement à la reprise des négociations et ultimement à la conclusion d'une entente entre les parties;
 63. Le conciliateur invite alors les parties à négocier et se dit prêt à donner le maximum de disponibilité;
 64. Monsieur Raynald Leblanc dépose ensuite la proposition syndicale et l'explique à l'Employeur, le tout tel qu'il appert de la proposition produite sous la cote **P-23**;
 65. En terminant cette rencontre, monsieur Leblanc mentionne que c'est bien plus qu'un cadre d'ouverture sur les enjeux majeurs déterminés par l'Employeur, c'est une invitation claire à négocier;
 66. Par la suite, Monsieur Graton questionne le Syndicat sur la proposition syndicale;
 67. Monsieur Forté répond alors que le Syndicat est ouvert à discuter de l'ensemble des sujets;
 68. Monsieur Graton s'enquiert de savoir si la proposition exclut toutes les autres demandes;
 69. Monsieur Forté répond alors que pour débiter la négociation, « il faut connaître la patinoire »;
 70. En terminant cette rencontre, Monsieur Graton souligne qu'ils étaient en mode écoute et qu'ils vont réfléchir, consulter et qu'ils feront un retour au Syndicat au cours des prochains jours;

71. Cette rencontre s'est terminée à 14 h 39;
72. À 18 h 02 le même jour, l'Employeur émet un communiqué de presse en mentionnant que la proposition syndicale n'est qu'une « reformulation des propositions déjà exprimées avant le déclenchement du conflit de travail », le tout tel qu'il appert d'une copie du communiqué produite sous la cote **P-24**;
73. L'Employeur y souligne aussi sa « disponibilité et sa confiance envers le conciliateur afin de travailler avec ce dernier, dans le but de favoriser un climat véritablement propice à la reprise des négociations»;
74. Or, l'Employeur n'informe aucunement le Syndicat de sa position avant d'émettre ce communiqué de presse;
75. Le 12 novembre 2009, le Syndicat réagit au communiqué de presse et déplore cette façon de faire de l'Employeur, tout en constatant que l'Employeur n'a pas d'intention de négocier, le tout tel qu'il appert du communiqué produit sous la cote **P-25**;
76. Aucune séance de conciliation n'a lieu entre le 11 novembre et le 11 décembre 2009;
77. Le 30 novembre 2009, le conciliateur convoque le Syndicat à une rencontre de conciliation devant se tenir le 11 décembre 2009, le tout tel qu'il appert de la copie de la lettre produite sous la cote **P-26**;
78. Le 11 décembre 2009, le Syndicat se présente à cette rencontre lors de laquelle le conciliateur l'informe qu'il a rencontré l'Employeur le 25 novembre 2009 et lui a demandé de donner « l'heure juste » au Syndicat;
79. Monsieur Hubert Graton mentionne à cette occasion :
 - Que le conflit, contrairement à ce qu'affirme le syndicat, n'est pas absurde et inexplicable;
 - Que le conflit est la seule manière pour l'entreprise de procéder aux changements de son plan d'affaires tant qu'il n'y a pas d'entente avec le Syndicat;
 - Qu'ils sont prêts à négocier, mais le cadre présenté par le Syndicat n'est pas « une glace où l'on peut jouer »;
 - Que les parties sont à des années lumières l'une de l'autre;
 - Qu'ils doivent procéder à la réécriture totale de la convention collective;

80. Également lors de cette rencontre, l'Employeur fait une présentation verbale de sa position concernant une reprise des négociations;
81. Le Syndicat demande que cette position lui soit remise par écrit afin de la présenter à l'assemblée syndicale;
82. Le 14 décembre 2009, le Syndicat reçoit par écrit la position patronale pour la reprise des négociations, le tout tel qu'il appert de la position transmise par courriel et produite sous la cote **P-27**;
83. Le Syndicat y constate que plusieurs demandes patronales, qui n'avaient jamais été évoquées jusqu'à ce jour, se sont ajoutées, soit :
- Que les pertes d'emploi seront plus élevées que celles annoncées en janvier 2009;
 - Que les salariés travaillant à la rédaction pourront perdre leur emploi;
 - Que la semaine de 5 jours devra s'appliquer à tous les salariés, alors que l'Employeur était prêt à maintenir la semaine de 4 jours pour certains salariés;
 - Que le plancher d'emploi discuté est aujourd'hui impossible;
 - Qu'une crise sévit présentement et que le *Journal de Montréal* n'échappera pas à des coupures de postes, à une restructuration et à une centralisation afin de créer des économies;

Le tout tel qu'il appert de la position transmise par courriel pièce P-27;

84. L'Employeur y mentionne également que dès lors, la négociation doit se faire sur la base du nouveau plan d'affaires;
85. L'Employeur affirme aussi que le Syndicat doit d'abord reconnaître les prémisses suivantes :
- « On ne pourra éviter :
- 1) Les fermetures de départements;
 - 2) La réduction majeure des effectifs plus grande que prévue en janvier et non seulement par attrition ou volontariat;
 - 3) L'impartition ou la sous-traitance des tâches non reliées directement au contenu;
 - 4) La réduction des coûts en ayant comme objectif que vous demeuriez parmi les mieux payés de l'industrie;
 - 5) La récupération de nos droits de gérance et de flexibilité pour assurer la pérennité de l'entreprise et notre capacité de réagir en temps opportun; »

Le tout tel qu'il appert de la position transmise par courriel, pièce P-27;

86. Le Syndicat a présenté ce document à son assemblée syndicale du lundi 14 décembre 2009;
87. Le 10 février 2010, le Syndicat transmet une demande de médiation extraordinaire à M. Pierre Karl Péladeau, le tout tel qu'il appert de la demande produite sous la cote **P-28**;
88. Le 18 février 2010, le porte-parole de la partie patronale rejetait la demande de médiation spéciale du Syndicat, le tout tel qu'il appert d'une copie de la correspondance produite sous la cote **P-30**;
89. Par lettre du 22 février 2010, M. Raynald Leblanc réagit au refus du processus de médiation spéciale proposé par le Syndicat et enjoint l'Employeur de reconsidérer sa position et de participer au processus de médiation et de négociation de bonne foi, le tout tel qu'il appert d'une copie de la correspondance produite sous la cote **P-31**;
90. Depuis la déclaration de lock-out par l'Employeur, il n'y a eu aucune véritable négociation entre les parties, malgré toutes les tentatives faites par le Syndicat pour relancer la négociation;

Le Journal

91. Depuis le déclenchement du lock-out le 24 janvier 2009, l'Employeur continue de produire et de publier une édition journalière du *Journal de Montréal*;
92. Pour ce faire, l'Employeur utilise les services de personnes à l'emploi d'autres employeurs ou d'entrepreneurs pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation visée par le lock-out;
93. Plus particulièrement, l'Employeur utilise les services de journalistes et de photographes d'autres médias pour remplir les fonctions de salariés en lock-out;
94. L'Employeur utilise aussi l'Agence QMI pour le contenu rédactionnel et photographique de son édition journalière du *Journal de Montréal*;
95. L'Agence QMI a été mise sur pied peu avant le lock-out, soit en décembre 2008 et cette dénomination est en vigueur depuis le 6 janvier 2009, le tout tel qu'il appert d'un relevé du registre des entreprises concernant Quebecor Media inc. dont copie est produite sous la cote **P-29**;

96. L'Agence QMI n'est ni plus ni moins qu'un serveur interne à Quebecor auxquels ont accès certains médias de la famille Quebecor qui sont détenteurs d'un code d'accès et d'un mot de passe;

Le droit

97. L'article 53 du *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27 stipule :

« La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. »

98. L'Employeur doit donc négocier avec diligence et bonne foi;
99. La négociation de bonne foi consiste en une véritable recherche de compromis et à la prise de dispositions appropriées à cette fin;
100. Cette obligation ne s'éteint pas durant le lock-out;
101. Or, l'Employeur fait défaut de négocier de bonne foi;
102. Le Syndicat quant à lui a mentionné à plusieurs reprises son ouverture à la poursuite de la négociation et a fait différentes approches auprès le l'Employeur afin que reprennent les négociations;
103. Les démarches syndicales se sont avérées vaines, puisque l'Employeur pose des exigences préalables à la reprise de la négociation;
104. L'Employeur s'oppose en effet à toute rencontre sauf si c'est « avec la volonté véritable de faire avancer les choses et non simplement pour faire le constat de faits et d'opinions déjà connus », l'Employeur se réservant la prérogative de déterminer l'existence d'une telle volonté syndicale;
105. Il n'appartient pas à l'Employeur de décider quand reprendra la négociation, ni de poser des conditions préalables à la reprise de celle-ci;
106. L'Employeur refuse tout dialogue qui ne se ferait pas sur la base de son nouveau « plan d'affaires »;
107. Cette façon de faire est contraire à son obligation de négocier de bonne foi;

108. Clairement, l'Employeur ne fait pas les efforts compromissaires nécessaires afin d'en arriver à un règlement;
109. Il met en doute la proposition syndicale avant même de l'avoir reçue;
110. Le 11 novembre 2009, le Syndicat peut finalement déposer sa nouvelle proposition qui se voulait une ouverture à la relance de la négociation (pièce P-23);
111. Cette nouvelle proposition vise les enjeux qui ont été spécifiquement identifiés par l'Employeur;
112. L'Employeur reçoit cette nouvelle proposition et indique qu'il l'étudiera et y répondra dans les prochains jours;
113. Or, moins de trois heures et demie plus tard, il la rejette du revers de la main via un communiqué de presse (pièce P-24) sans adresser sa réponse au Syndicat comme il s'y était pourtant engagé;
114. Clairement, l'Employeur refuse de dialoguer et de négocier avec le Syndicat;
115. Il cherche plutôt à imposer ses demandes et sa façon de voir les choses comme condition préalable à la reprise de la négociation;
116. Ceci appert aussi de la séance du 11 décembre 2009. À cette occasion, l'Employeur qualifie la nouvelle proposition syndicale de recul en plus d'ajouter de nouvelles conditions à la reprise de négociation, à savoir de nouvelles demandes patronales telles que :
 - 1) fermeture de départements;
 - 2) Réduction majeure des effectifs plus grande que prévu en janvier et non seulement par attrition ou volontariat;
 - 3) Impartition ou sous-traitance des tâches non reliées directement au contenu;
 - 4) Réduction des coûts en ayant comme objectif que vous demeuriez parmi les mieux payés de l'industrie;
 - 5) Récupération de nos droits de gérance et de flexibilité pour assurer la pérennité de l'entreprise et notre capacité de réagir en temps opportun; »(Voir pièce P-27);
117. De plus, le représentant de l'Employeur précise qu'il n'est plus question d'amender la convention collective actuelle
118. Le comportement répété de l'Employeur mine irrémédiablement la possibilité du Syndicat de conclure une convention collective;

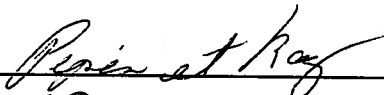
119. Depuis le déclenchement du lock-out en date du 24 janvier 2009 et jusqu'à ce jour, les parties ne se sont rencontrées que le 11 novembre et le 11 décembre 2009 malgré les nombreuses demandes du Syndicat pour relancer la négociation;
120. Au cours de ces deux seules rencontres, il n'a été question que des conditions exigées par l'Employeur pour la reprise de la négociation;
121. Aucune négociation n'a eu lieu sur les enjeux identifiés par l'Employeur depuis le 24 janvier 2009, date du début du lock-out, ni sur les demandes syndicales déposées dans le projet de négociation (pièce P-5);
122. À ce jour, aucune entente n'est intervenue sur quelque texte que ce soit de la convention collective;
123. Entre temps, l'Employeur produit son *Journal* quotidiennement depuis plus d'un an;
124. L'Employeur, par sa contravention au *Code du travail*, mine le processus de négociation institué par la Loi et qui se trouve au cœur de la liberté d'association du Syndicat et de ses membres;
125. En effet, par son refus de négocier de bonne foi et de conclure une convention collective, l'Employeur laisse perdurer le conflit et n'a aucune intention de modifier la mise en place de son « plan d'affaires » qu'il tente d'imposer au Syndicat;
126. Il crée ainsi l'impasse dans laquelle les parties se trouvent présentement et il n'a aucune intention réelle de tenter de trouver un terrain d'entente;
127. En fait, l'Employeur n'est prêt qu'à « jouer sur sa propre glace »;
128. Or, cela est contraire à l'obligation de négociation de bonne foi prévue à l'article 53 du *Code du travail*;
129. Il est donc impératif que la Commission intervienne pour que l'Employeur respecte l'obligation que lui impose le *Code du travail* même en période de lock-out, à savoir négocier de bonne foi;

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL :

CONSTATER que le *Journal de Montréal* intimé, ses agents, mandataires et représentants n'ont pas négocié de bonne foi avec le Syndicat requérant et ainsi contrevenu à l'article 53 du *Code du travail*;

- ORDONNER** au *Journal de Montréal* intimé, ses agents, mandataires et ses représentants de reprendre les négociations avec le Syndicat requérant au plus tard dans les cinq jours de la décision à intervenir;
- ORDONNER** au *Journal de Montréal* intimé de poursuivre les négociations avec diligence et bonne foi;
- AUTORISER** le Syndicat-requérant à déposer la présente ordonnance au greffe de la Cour supérieure du district de Montréal;
- RÉSERVER** votre compétence afin de déterminer les dommages causés par cette contravention aux dispositions du *Code du travail*, par le *Journal de Montréal* intimé, au Syndicat-requérant et aux salariés en lock-out représentés par le Syndicat-requérant;
- PERMETTRE** au requérant d'amender la présente requête;
- RENDRE** toute autre ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties;

Montréal, ce 25 février 2010



Pepin et Roy avocat-e-s
(M^e Benoit Roy-Déry)
Procureurs du Syndicat- requérant
155, boulevard Charest Est
Québec (Québec) G1K 3G6
Téléphone : (418) 647-5712
Télécopieur : (418) 647-5725