TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC

n/d 2014-69

Date 30 mai 2015

DEVANT L'ARBITRE: Me Bernard Lefebvre

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, AIEST/IATSE, section locale 262

« le Syndicat »

Et

Cinéma Colossus de Laval et Cinéplex Ste-Foy, Famous Players Limited Partnership

« l'Employeur »

Arbitrage de différend : première convention collective

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

[1] Le tribunal doit décider si le syndicat demande des informations sujettes à une ordonnance de confidentialité et de non divulgation de la preuve, comme le requiert l'employeur.

Les demandes syndicales

[2] Le syndicat demande :

- 1. Nombre total d'entrées au Cinéma Colossus et au Cinéma Ste-Foy pour la période 2011 à 2014 inclusivement;
- 2. L'indicateur de CPP pour chacun des cinémas Cinéplex pour les années 2013 et 2014;
- 3. L'indicateur d'assistance pour l'ensemble des cinémas au Québec pour les années 2013 et 2014. *Nota bene*: Pour le Cinéma Colossus et le Cinéma Ste-Foy, il s'agit de la même demande que celle prévue au paragraphe 1 ci-haut.
- 4. La date d'embauche des salariés du Cinéma Colossus en date du 27 février 2014 et la date d'embauche des salariés du Cinéma Ste-Foy en date du 27 février 2014;
- 5. Les heures travaillées par les salariés de l'unité d'accréditation du Cinéma Colossus au cours des années 2013 et 2014 et les heures travaillées entre 1h00 et 8h00 au cours de l'année 2014;
- 6. Les heures travaillées par les salariés de l'unité d'accréditation du Cinéma Ste-Foy au cours des années 2013 et 2014 et les heures travaillées entre 1h00 et 8h00 au cours de l'année 2014.
- [3] Lors de l'arbitrage du 16 mars 2015, l'employeur convient de fournir les informations relatives aux points 1, 2, 3 et 4.
- [4] Nous utilisons maintenant le terme *Laval* pour désigner le Cinéma Colossus et le terme St-Foy en regard du Cinéma Ste-Foy.

Sommaire des prétentions de l'employeur.

[5] l'employeur soutient que le syndicat se livre à une «partie de pêche». Au soutien de l'assujettissement des demandes 5 et 6 à une ordonnance de confidentialité et de non divulgation de la preuve, l'employeur invoque la nécessité de ne pas divulguer des renseignements de nature confidentielle à la concurrence, dans un marché libre, dans lequel il a un intérêt commercial important.

I. LA PREUVE

A) Preuve de l'employeur

- [6] L'employeur produit M. Daniel Séguin, vice-président à l'exploitation, Est du Canada et directeur général Québec.
- [7] M. Séguin expose la place occupée par les cinémas Laval et Ste-Foy dans le marché des cinémas indépendants et non-syndiqués au Québec.
- [8] Afin de préserver sa place du marché, M. Séguin certifie que l'employeur ne partage pas la moyenne des achats aux comptoirs alimentaires (CPP), ni l'assistance aux cinémas Laval et Ste-Foy et ni les heures travaillées.
- [9] En contre-interrogatoire, M. Séguin admet que l'employeur compile les données relatives au CPP et il nomme l'agence qui monte les statistiques afférentes aux activités économiques des cinémas qui font affaires au Québec.
- [10] En fait, les cinémas Laval et Ste-Foy constituent deux commerces qui opèrent sous la bannière Cinéplex.
- [11] Le syndicat dépose le document « Cineplex Inc. Reports Four Quarter and Annual Results » et souligne les données :
 - « **Merchandising** Reported record annual concession revenues of \$350.4 million and CPP of \$4.82, exceeding the previous records of \$329.3 million and \$4..63, both set in 2012;

•••

Concession revenues

Attendance: 2013 - 18, 872; 2012 - 18, 577 - Change 1.6%

Concession revenue per patron: 2013 - \$4.94; 2012 4.65 - Change 6.2%

Full Year: 2013 - \$4.82; 2012 - \$4.63 - Change 4.1%. »

- [12] À l'occasion, l'employeur s'enquiert du prix des billets d'entrée chez les concurrents et le coût des aliments achetés par les cinéphiles. En dernier lieu, M. Séguin dénomme les cinémas en affaire dans la grande région de la Ville de Québec.
- [13] Ré interrogé, M. Séguin précise que le document « *Cineplex Inc. Reports Four Quarter and Annual Results* » trace un portrait global des activités des cinémas Famous Players Canada, d'où on ne peut ventiler les chiffres et les sommes afférents en fonction des régions.

B) Preuve du syndicat

- [14] Mme Valérie Couture, travaille chez l'employeur depuis 2012 et elle occupe le poste de placière à Ste-Foy. Son horaire de travail est de 20 heures semaine durant l'année scolaire et de 40 heures semaine durant l'été.
- [15] Mme Couture décrit le Ste-Foy en termes d'activités effectuées dans les 14 salles totalisant 3242 de sièges; les comptoirs alimentaires (Resto-Plex, Café); aux jeux des Arcades; les emplacements et installations sanitaires; la billetterie, durant les heures d'ouverture du lundi au jeudi (12h30 à 22h15), le vendredi (12h30 à 23h00), le samedi (10h30 à 23h00) et le dimanche (11h30 à 22hh15), et ce 365 jours par an.
- [16] Par ailleurs, Mme Couture doit offrir des disponibilités pour chaque semaine de travail.

[17] Le syndicat poursuit l'interrogatoire de Mme Couture sur les demandes syndicales et elle témoigne sur le coût et le mode de transport dont elle doit s'accommoder à la fin de l'horaire de nuit (02h00 - 6h00).

II. ARGUMENTS

A) Arguments du syndicat

[18] Les dispositions 74 à 93 du Code du travail du Québec¹, le Code, circonscrivent l'arbitrage du différend. Or, la disposition 79 confère à l'arbitre le pouvoir de déterminer le contenu de la première convention collective en tenant compte, entre autres des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables :

« Art. 79. L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. »

- [20] Afin de comparer l'employeur avec des entreprises semblables, le syndicat doit connaître la capacité de payer de l'employeur compte tenu de l'achalandage aux deux cinémas; la charge de travail des salariés et autres données inhérentes à ces éléments.
- [21] En l'espèce, le syndicat s'insurge contre l'affirmation de l'employeur que les demandes syndicales sont non pertinentes au motif qu'il s'agit d'une «partie de pêche».
- [22] Or, l'arbitrage du différend vient de débuter. Ainsi, l'arbitre n'est certes pas en mesure de déterminer la pertinence des demandes syndicales.

¹ L.R... c. C-27

- [23] Dans cette situation, les tribunaux supérieurs enseignent à l'arbitre qu'il est préférable d'admettre une preuve non pertinente qu'il pourra rejeter dans sa décision finale plutôt que de refuser une preuve pertinente.²
- [24] Aussi, les informations demandées par le syndicat se rapportent à la nature économique des cinémas et supporteront la preuve monétaire qu'il produira à l'aide d'un expert. En conséquence, les demandes syndicales revêtent l'apparence sérieuse, fondée et raisonnable de pertinence.³
- [25] En somme, l'arbitre est en droit de rejeter les arguments de l'employeur au soutien du rejet des demandes du syndicat.

B) Arguments de l'employeur

- [26] Les informations que demande le syndicat sont de nature confidentielle car l'employeur ne les partage pas. Par ailleurs les données divulguées dans le cadre de la preuve syndicale sont compilées globalement et ne sont pas significatives par secteur.
- [27] En conséquence, ces données ne permettent pas d'indiquer le marché des cinémas Laval et Ste-Foy et encore moins pour chacune des salles de projection.
- [28] Par contre, l'employeur peut fournir les informations demandées aux points 5 et 6 dans la mesure où l'accès à ces données est restreint en termes de lieux et de personnes.
- [29] À ces fins, l'employeur dépose un « *Projet d'ordonnance de confidentialité et de non divulgation de la preuve* », au regard des informations relatives aux points 5 et 6.

[30] Le Projet se lit ainsi:

² Université du Québec c. Larocque, [1993] 1 R.C.S. 471, p. 491.

³ CSSS de la Vallée-de-la-Gatineau et STT du CSSS Vallée de la Gatineau CSN, 15 février 2012, Me Claude Martin.

Projet de l'employeur : ordonnance de confidentialité et de non divulgation

« ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS ENTRE :

Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, AIEST/IATSE, section locale 262

« le Syndicat »

Εt

Famous Players Limited Partnership Et Cineplex Divertissement LP

« Les employeurs »

ORDONNANCE DE CONFIDENTIALITÉ ET DE NON-DIVULGATION

- Considérant la demande du demandeur, Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, AIEST/IATSE, section locale 262 (ci-après « le Syndicat »), d'obtenir de Famous Players Limited Partnership et Cineplex Divertissement LP (ci-après « Les employeurs ») copie des documents suivants;
 - •Heures travaillées des employés visés par l'accréditation du Cinéma Colossus et du Cinéma Ste-Foy pour l'année 2013 et l'année 2014 ainsi que les heures travaillées entre 1h00 am et 8h00 am pour lesdits cinémas pour l'année 2014;
- 2. Considérant que l'Employeur souhaite donner suite à cette demande;
- 3. Considérant que ces informations contiennent des informations de nature confidentielle et commerciale et le fait que leur divulgation pourrait occasionner un préjudice irréparable aux intérêts des Employeurs;

4. Considérant le caractère hautement concurrentiel de l'industrie dans lequel évolue Les employeurs;

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

ORDONNE à l'Employeur de communiquer, dans les cinq (5) jours suivant la signature de l'entente de confidentialité visée par la présente Ordonnance, au procureur du Syndicat, Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, FAT-COI, CTC, FT, AIEST/IATSE, section locale 262, Me Michel Morissette, les documents suivants :

 Heures travaillées des employés visés par l'accréditation du Cinéma Colossus et du Cinéma Ste-Foy pour l'année 2013 et l'année 2014 ainsi que les heures travaillées entre 1h00 am et 8h00 am pour lesdits cinémas pour l'année 2014;

ORDONNE que :

- 5. Le procureur du Syndicat, Me Michel Morissette, prenne toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des documents et des informations y contenues;
- 6. Le procureur du Syndicat prenne toutes les mesures nécessaires pour que seuls lui-même et M. Sylvain Bisaillon ou un expert désigné par le syndicat et autorisé par le tribunal puisse consulter la copie desdits documents sur la base de la règle « qui a besoin de savoir » /« need to know rule », après que ceux-ci auront signé l'engagement de confidentialité et de non-divulgation reproduit en annexe A;
- 7. La consultation prévue au paragraphe 6 se fera uniquement dans les bureaux de Me Morissette;
- 8. Deux (2) copies desdits documents visés par la présente Ordonnance seront paraphés par le procureur du Syndicat, Me Morissette, M. Sylvain Bisaillon, M. Daniel Séguin et le procureur de l'Employeur, Me Michel Gélinas dont une copie sera remise à Me Michel Morissette après que l'engagement de confidentialité et de non-divulgation reproduit en annexe aura été signée, l'autre copie étant conservée par Me Michel Gélinas, procureur des Employeurs;
- 9. Le procureur du Syndicat ainsi que toute personne qui, en vertu du paragraphe 6 ci-haut, a consulté et signé l'engagement de confidentialité reproduit à l'Annexe A de la présente Ordonnance, ne divulgue quelque information que ce soit contenue dans ces documents, et ce, de quelque manière ou sous quelque forme que ce soit;

- 10. Le procureur du Syndicat fasse parvenir au procureur de l'Employeur copie des engagements de confidentialité signés par lui-même et M. Bisaillon ou l'expert que le présent tribunal pourra autoriser à consulter, et ce, dès que les engagements sont signés;
- 11. Si les documents doivent être déposés au soutien des présentes procédures ou de toute instance judiciaire, ils devront l'être sous scellés et toute référence auxdits documents et aux informations y contenues devra être limitée au numéro d'exhibit accordé par le tribunal d'arbitrage;
- 12. Sauf tel que mentionné aux paragraphes ci-dessus, toute reproduction, photocopie, photographie, numérisation desdits documents ou utilisation des informations y contenues est formellement interdite;
- 13. Le procureur du Syndicat devra retourner au procureur de l'Employeur la copie dûment paraphée dans les 15 jours de la décision finale à intervenir dans le présent dossier;
- 14. Le tribunal, en vertu de son pouvoir de gestion, conserve juridiction pour résoudre tout différend ou litige découlant de la présente Ordonnance;
- 15. La production de ces documents devant le présent tribunal sera faite sous scellés.»

C) Réplique du syndicat

[31] Le syndicat s'objecte à l'émission d'une ordonnance de confidentialité et de non divulgation de preuve en raison du fait que les audiences d'arbitrage sont publiques et qu'une telle ordonnance de confidentialité,

« ... a des effets préjudiciables sur la liberté d'expression garantie à l'article 2b) de la Charte. » ⁴

[32] Aussi,

__

⁴ Sierra Club c. Canada (Ministre des finances) [2002] 2 R.C.S. p. 523

« ... milite contre l'ordonnance de confidentialité le principe fondamental de la publicité des débats judiciaires. »⁵

[33] En l'espèce, l'intérêt commercial important invoqué par l'employeur au soutien de son ordonnance de confidentialité et de non divulgation de la preuve n'est pas supporté par la preuve⁶ et doit se rapporter à,

« ... un intérêt qui peut se définir en termes d'intérêt public à la confidentialité.

•••

Les tribunaux doivent avoir pleinement conscience de l'importance fondamentale de la règle de la publicité des débats judiciaires. »⁷

[34] Il suit que,

« ... la mise sous scellés ne sera rendue que dans des circonstances exceptionnelles.»⁸

[35] Ainsi, c'est l'intérêt public et non pas l'intérêt privé de l'employeur qui justifiera l'émission d'une ordonnance de confidentialité. ⁹ Ce qui n'est pas le cas en l'espèce car l'employeur n'a produit aucune preuve que la production des informations demandées compromet son intérêt commercial.

Glassine Canada Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, CTC, local 641, AZ-50403898

⁵ Idem p. 543;

⁶ 9008-4062 Québec Inc. et TTUA C TUAC local 502, AZ-50630000.

⁷ Idem p. 544 et 545

⁸ CHU de Québec c. GENEOHM Sciences Canada Inc. et BD Diagnostic-GENEOHM et Centre d'arbitrage commercial 200-17-013852-108.

⁹ Valeurs mobilières Desjardins Inc. et Radio-Canada, La Presse, The Gazette, 500-05-062790-017.

[36] En arbitrage de différends, les salariées doivent avoir accès aux audiences et avoir l'assurance que tous les éléments pertinents à la détermination de leurs conditions de travail soient mis en preuve¹⁰.

[37] Émettre l'ordonnance demandée par l'employeur équivaut à un déni de justice envers le syndicat.¹¹

Réponse de l'employeur

[38] La demande d'ordonnance de l'employeur est compatible avec l'arrêt *Sierra* (cf. note 4) dans une situation de libre concurrence lorsque l'employeur assure une confidentialité et ne partage pas ses données internes à l'externe, comme la preuve le démontre.

[39] La consultation des informations dans le bureau du procureur syndical constitue un moyen permettant au syndicat d'obtenir l'information appropriée à soumettre à son expert.

[40] En somme, l'employeur cherche un engagement ferme du procureur syndical que les informations ne soient pas diffusées hors de contrôle.

[41] Le tribunal doit décider de toute la question dans la perspective que le syndicat ne peut obtenir plus d'informations qu'il pourrait en obtenir dans un contexte de négociation.

[42] Il est vrai que le caractère public des audiences s'applique à l'arbitrage de différend mais ce caractère n'est pas à l'abri de la confidentialité des informations demandées par le syndicat.

_

¹⁰ Ordre des CGA du Québec et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, sl 571 – SEB-CTC-FTQ, AZ-50743718.

¹¹ Idem p. 7

III. ANALYSE ET DÉCISION

- [43] Le cadre juridique de l'arbitrage de différends n'a rien en commun avec le cadre de la négociation des conditions de travail et a un peu de liens avec l'arbitrage de griefs.
- [44] En négociation, les représentants suivent des chemins qui ne vont pas droit au but. Ce qui se dit à la table de négociation n'est souvent qu'esquive avant l'engagement final. Alors, l'arbitre de différends ne peut se permettre de déterminer le contenu d'une première convention collective en fonction de ce qui s'est dit ou de ce qui ne s'est pas dit en négociation, voire même en conciliation.
- [45] En arbitrage de griefs, la contestation est liée.
- [46] Bref, l'arbitre de différends ne peut retenir l'argument que le syndicat ne peut obtenir en arbitrage de différends ce qu'il n'a pas demandé ou n'a pas obtenu dans le cadre de la négociation ou de la conciliation de la première convention collective.
- [47] Il est bien connu que le Code enjoint à l'arbitre de différends d'agir avec diligence. Dans ce but, l'arbitre est justifié de simplifier ce qui est inutilement compliqué et de ne pas compliquer ce qui est uniquement nécessaire pour atteindre l'équilibre des droits et obligations des parties, sans tomber dans le simplisme.
- [48] En l'espèce, l'employeur accepte de fournir au syndicat les demandes relatives à tous les points mais il assujettit la transmission des informations afférentes aux points 5 et 6, à une ordonnance de confidentialité et de non divulgation de la preuve.
- [49] La demande d'informations du syndicat pose deux étapes : premièrement, les modalités de l'expertise; la deuxième, la production de l'expertise en preuve. Ces deux étapes suivent un processus distinct en soi.
- [50] La première étape soulève la question de savoir si les informations relatives aux points 5 et 6 sont sujettes à la confidentialité préalable au dépôt de cette preuve à l'arbitrage. Nous répondons à cette question comme suit.

ORDONNANCE

- [51] La première étape consiste à transmettre au procureur du syndicat, les informations inhérentes aux points 1 à 6 mentionnés au début.
- [52] Le syndicat entend soumettre à un expert, les informations relatives à ces points, ou, à tout le moins, aux points 5 et 6. L'objectif du syndicat est donc d'en tirer des démonstrations au soutien de ses demandes.
- [53] Pour être en accord avec cet objectif, le syndicat a intérêt à ce que les informations relatives aux points 5 et 6, ne soient pas interprétées par une personne ordinaire avant que l'expert soumette son expertise à son mandant.
- [54] Il est probable que l'expert puisse avoir besoin de se faire éclairer par une personne salariée du ou des deux cinémas, sur la pratique en matière de :
 - 5. Les heures travaillées par les salariés de l'unité d'accréditation du Cinéma Colossus Laval au cours des années 2013 et 2014 et les heures travaillées entre 1h00 et 8h00 au cours de l'année 2014 et,
 - 6. Les heures travaillées par les salariés de l'unité d'accréditation du Cinéma Ste-Foy au cours des années 2013 et 2014 et les heures travaillées entre 1h00 et 8h00 au cours de l'année 2014.
- [55] L'arbitre doit faire cheminer l'information demandée par le syndicat en ayant le souci d'éviter qu'une personne ordinaire considère comme véritable sa propre interprétation des informations inhérentes aux points 5 et 6, sans attendre l'expertise.
- [56] Puisqu'en pratique et en loi, l'employeur transmet les informations demandées par le syndicat à l'avocat du syndicat, le tribunal est assuré que ce dernier transmettra les informations relatives aux points 5 et 6, à nul autre qu'à l'expert.

- [57] Dans ce cadre, nous demandons à l'avocat du syndicat d'obtenir de l'expert, l'engagement de ne pas diffuser les termes de son analyse et, il va de soi, de l'expertise en tant que tel, à nul autre qu'à l'avocat lui-même et de transmettre cet engagement au procureur patronal et à l'arbitre.
- [58] Aussi, l'avocat du syndicat doit demander à l'expert de lui indiquer le nom des personnes salariées et des employés de l'employeur qu'il consulte aux fins d'exécuter son mandat. Dans ce cas, l'expert donne acte à l'avocat du syndicat qu'il ne fournit pas les conclusions de son analyse à ces personnes. L'avocat du syndicat transmet cette information au procureur de l'employeur et au tribunal.
- [59] À l'issu de cette première étape, l'avocat du syndicat contactera le procureur patronal afin de l'informer de la façon dont il entend administrer l'expertise au cours de la deuxième étape, c'est-à-dire, à l'arbitrage.
- [60] L'arbitre interviendra en deuxième étape, en cas de litige.
- [61] Ainsi décidé le 30 mai 2015.

Me Bernard Lefebvre arbitre

Me Michel Morissette, pour le Syndicat

Me Michel Gélinas pour l'Employeur