

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

n/d 2014-69 2014-70

Date 5 juin 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] Au cours de l'automne 2014, Cinéplex Divertissement L.P. et l'agent négociateur AIEST section locale 262 s'entendent sur le nom du soussigné pour agir en qualité d'arbitre dans le différend qui les oppose. Le 29 octobre 2014, le Ministre du travail nomme le soussigné à cette fin. Ce cinéma est situé à Ste-Foy, ville de Québec. Nous utilisons l'expression « Cinéma Ste-Foy » dans la suite.

[2] La nomination du Ministre indique que les matières du différend sont les suivantes :

« Article 8.03 Période d'essai, Article 10,02 Salaire minimum, Article 11.00 Horaire de travail, Article 12,02 Affectations, Article 13.00 Calcul des heures, Article 14.02 Moment des pauses, Article 15.00 Jours fériés, Article 16.00 Vacances, Article 17.00 Congés de maladie, Article 18,00 Congés personnels, Article 20.03 Libération syndicale, Article 26.03 Aliments et boissons, Article 26.04 Billet de faveur, Article 27.00 Responsabilité civile, Article 34 Personnes salariées aux études, Article 36.00 Durée de la convention, Annexe A (salaires, primes), Lettre d'entente no.1: Lettre d'entente no.2.»

[3] À la même époque, Famous Players Limited Partnership et l'agent négociateur AIEST section locale 262 s'entendent sur le nom du soussigné pour agir en qualité d'arbitre dans le différend qui les oppose. Le 29 octobre 2014, le Ministre du travail nomme le soussigné à cette fin. Ce cinéma est situé à la ville de Laval. L'expression « Cinéma Laval » désigne ce cinéma.

[4] La nomination du Ministre indique que les matières du différend sont les suivantes :

« Article 8.03 Période d'essai, Article 10,02 Salaire minimum, Article 11.00 Horaire de travail, Article 12,02 Affectations, Article 13.00 Calcul des heures, Article 15.00 Jours fériés, Article 16.00 Vacances, Article 17.00 Congés de maladie, Article 18,00 Congés personnels, Article 20.03 Libération syndicale, Article 26.03 Aliments et boissons, Article 26.04 Billet de faveur, Article 27.00 Responsabilité civile, Article 34 Personnes salariées aux études, Article 36.00 Durée de la convention, Annexe A (salaires, primes), Lettre d'entente no.1: Lettre d'entente no.2.»

[5] Le soussigné fait part aux parties des particularités propres à chacun des différends :

« Je constate que l'article « 14.02 Moment des pauses est litigieuse » est en litige dans le dossier « Famous Players Ltd. Partnership et A.I.E.S.T. section locale 262 la condition » et non pas dans le dossier « Cinéplex Divertissement LP et A.I.E.S.T. section locale 262 ».

Aussi, les documents du Ministère indiquent que l'établissement « Famous Players Ltd. Partnership » est situé à Montréal et dont l'activité est : « Production de films et de matériel visuel », alors que « Cinéplex Divertissement LP » est un établissement situé à Québec et dont l'activité est : « Salle de cinéma ordinaire ».

[6] Il suit que le soussigné demande aux parties :

« Voulez-vous m'indiquer si les sujets décrits ci-haut sont à l'état de différends et si la preuve sera ou non commune dans les deux dossiers. »

[7] Finalement, les procureurs des parties informent l'arbitre de leur intention de déposer une preuve commune aux deux différends, sauf en cas de particularités spécifiques.

[8] À la suite de l'audience du 16 mars 2015, le procureur syndical informe le procureur de l'employeur et le tribunal et je cite :

« De la possibilité pour le procureur syndical d'être assisté de plus de deux (2) représentants et que des personnes distinctes occupent ce rôle en cours d'auditions, compte tenu du taux de roulement élevé des salariés dans les cinémas.

...

Afin d'être en mesure de défendre convenablement les intérêts du syndicat, le soussigné demande d'être assisté des trois (3) représentants suivants :

- *M. Sylvain Bisailon, président IATSE local 262*

- *M. Benjamin Caron, employé au Cinéma Colossus situé à Laval*

- *Mme Valérie Couture, employée au Cinéma Cinéplex Odéon de Ste-Foy situé à Québec.*

Ainsi, le procureur syndical demande d'ajouter un représentant supplémentaire aux deux (2) représentants auxquels il a droit en vertu de la règle habituelle, soit un représentant pour chacun des dossiers dont est saisi l'arbitre. »

(30 mars 2015)

[9] Le procureur de l'employeur s'objecte à la demande du syndicat et il expose cette demande en ces termes :

« Alors qu'une ordonnance d'exclusion des témoins a été émise par le tribunal d'arbitrage, le procureur syndical est-il autorisé à changer en cours d'audience les deux (2) représentants qu'il a désignés et aussi d'en ajouter un troisième ? »

[10] Les procureurs fondent leurs positions respectives sur des arguments produits sous forme de notes écrites et appuyées d'autorités.

[11] Le tribunal reproduit les notes écrites, tel que reçues.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A) Arguments du syndicat

« La jurisprudence nous enseigne que la demande d'exclusion de témoin est une démarche envers laquelle l'arbitre a une discrétion. Il est possible pour une partie de s'y opposer en totalité ou en partie en démontrant des circonstances particulières permettant de considérer cette demande comme raisonnable. En effet, l'exclusion des témoins a pour but d'assurer l'intégrité des témoignages. Lorsque cette exclusion est susceptible de mettre en péril le droit à une

défense pleine et entière, il y a lieu de permettre de déroger à cette règle.

En l'espèce, le rôle des trois (3) représentants qui agiront comme personnes ressources auprès du soussigné est essentiel puisque tous ont des connaissances différentes mais tout autant *essentielles pour que la partie syndicale puisse assister son procureur et ainsi permettre de procéder en toute diligence à cet arbitrage et ce, conformément à l'article 81 du Code du travail, lequel se lit comme suit :*

« 81. L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. »

Cette discrétion fut exercée par Me Richard Marcheterre dans l'affaire *Hydro-Québec -c- Syndicat de la Fonction publique, local 1500* où dans le cadre d'un arbitrage de griefs, l'employeur avait demandé d'être assisté par trois (3) personnes distinctes tout au long des auditions puisqu'aucune de celles-ci n'avaient eu une connaissance de l'ensemble de tous les évènements.

Me Marcheterre s'exprime comme suit :

« Il faut d'abord distinguer cette demande de celle de l'exclusion des témoins, laquelle est déjà prononcée. Cette dernière a pour effet d'exclure de la salle d'audience toute personne qui est appelée à témoigner. Je souligne toutefois que le défaut pour une de celle-ci de s'y soumettre n'entraîne pas qu'elle ne peut plus témoigner. En fait, la règle de l'exclusion des témoins n'a qu'un but assurer le maximum de crédibilité aux témoignages rendus. Ne soyons pas dupes toutefois, un procureur digne de ce nom préparera ses témoins, seuls ou en groupe. Bref, la règle de l'exclusion ne vaut que durant l'audition et ne constitue en aucune façon une barrière hermétique aux communications que les témoins, même exclus, peuvent avoir en d'autres occasions, sans que l'arbitre puisse exercer quelque contrôle à cet égard.

D'autre part, la pratique de permettre à un témoin exclu de demeurer dans la salle d'audience pour assister un procureur vise un autre but celui de permettre à une partie de présenter sa preuve rapidement, intelligemment et clairement. Cette personne qui aurait été exclue pourra pourtant témoigner et son témoignage sera apprécié comme tout autre, en considérant que celle-ci était présente à l'audience.

En fait, ces deux règles ou pratique n'ont d'existence que dans un esprit d'équité et de saine administration de la justice. À cet égard l'Employeur soulève un argument qui ne peut être mis de côté, soit qu'il s'agit d'un dossier volumineux, s'étalant sur de nombreuses dates d'évènements et surtout, que la preuve, suivant l'entente des parties, sera à certains égards commune à l'ensemble des griefs ou à certains griefs.

Il faut donc s'assurer que l'audition des griefs soit conduite avec diligence et concision.

¹ 92T-1116, AZ 92142103

(-)

Dans l'espèce, je ne peux actuellement conclure à ce moment que le Syndicat et les plaignants subiront un préjudice sérieux dans l'administration de la preuve qu'ils ont à présenter. Leur droit à une défense pleine et entière n'en subira pas un accroc si important qu'il faille refuser la requête de l'Employeur et risquer que les délais d'audition soient allongés indûment. »

(nos soulignés)

Dans une autre affaire² l'arbitre Guy E. Dulude conclut également à l'existence de circonstances permettant à l'employeur de s'adjoindre un représentant supplémentaire et ce, malgré que cette nouvelle personne ressource soit appelée à témoigner ultérieurement.

Il vient également sur la décision de Me Marcheterre dans l'affaire *Hydro-Québec -c- Syndicat de la Fonction publique, local 1500* en mentionnant ce qui suit :

« Dans l'affaire d'Hydro-Québec dont il était saisi, l'arbitre Marcheterre a particulièrement insisté sur l'argument patronal s'appuyant sur le fait que les parties s'étaient entendues pour que la preuve soit commune pour l'ensemble des griefs soumis. En somme, s'il avait été procédé à des auditions séparées, l'employeur aurait pu désigner, dans chaque cas, comme son représentant, la personne ressource qu'il entendait retenir. Tel n'est pas le cas ici. »

(nos soulignés)

Ces propos sont d'une importance puisqu'en l'espèce, les parties ont également accepté de joindre les deux (2) dossiers afin de faciliter le déroulement des auditions. Il y a donc lieu qu'au minimum un représentant soit nommé pour chacun des deux (2) établissements pour lesquels une convention collective doit être déterminée.

Afin d'être en mesure de représenter adéquatement les salariés visés par ces deux (2) accréditations, le soussigné a besoin d'être assisté d'un employé provenant directement de chacun de ses établissements. Mais, puisque ces employés sont, depuis l'accréditation émise, représentés par le syndicat ATSE local 262, il me faut également être assisté d'un représentant du local 262, celui-ci étant le seul qui a une vue d'ensemble des deux dossiers et le seul à représenter le syndicat comme partie au présent arbitrage.

² *Université du Québec à Montréal -c- Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal, 94T-722*

L'assistance de chacune de ces personnes est nécessaire afin que le syndicat puisse présenter sa preuve de façon efficace, évitant ainsi une multitude d'ajournements à des fins de consultation, le tout conformément à une saine administration de la justice.

Plus récemment, l'arbitre de griefs Alain Corriveau acceptait également que le procureur patronal soit assisté de trois (3) représentants dans l'affaire *Corporation du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau* et ce, malgré l'exclusion des témoins et le fait que ceux-ci seront appelés à témoigner.

Me Corriveau conclut comme suit :

«[15] Il est vrai, que cet exercice est discrétionnaire et ne doit pas être automatique. Par ailleurs, le Code du travail ne contient aucune disposition particulière à ce sujet et cette question relève de la discrétion du tribunal d'ordonner ou non l'exclusion des témoins.

[16] Le soussigné est sensible à l'argument à l'effet qu'il est important que le procureur de l'employeur puisse être assisté par une partie qui peut réellement l'assister pour lui permettre d'interroger et de contre-interroger en toutes connaissances de cause et, en ce sens, il a été plaidé que ce sont Mmes Asselin et St-Amour qui connaissent bien la trame factuelle ayant mené à l'imposition des mesures disciplinaires imposées à la plaignante Mme Laganière.

[. }

[19] (.) Dans ces circonstances bien particulières, il y a lieu d'accueillir la requête de la partie patronale et de permettre au procureur d'avoir à son côté les trois représentants impliqués dans le dossier et cela pour lui permettre bien sûr d'avoir droit à une défense pleine et entière et également pour lui permettre de présenter sa preuve rapidement, intelligemment et clairement tout cela s'inscrivant évidemment dans la recherche de la vérité. Je crois en effet que les fins de la justice arbitrale seront mieux servies et le tribunal aura quant à lui, comme il se doit, à analyser la preuve, la crédibilité des témoins cela dans le respect des droits de chacune des parties et en considération que Mmes Asselin et St-Amour étaient présentes aux audiences.»

Dans le même ordre d'idée, la Cour supérieure⁴ a permis que les représentants de deux (2) parties à l'instance soient modifiés et a accueilli une requête permettant d'ajouter un troisième

³ *Corporation du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau –c- Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau*, 2013A-32

⁴ *BCE inc. –c- Ontario Teacher's Pension Plan Board*, 2010 QCCS 5607

représentant à chacune des parties vu la complexité de l'affaire dont elle était saisie, préférant ainsi préserver le droit à une défense pleine et entière:

«[17] The Court dismissed the principal conclusions and granted Defendants' subsidiary conclusions. Accordingly, for the purposes of the Safeguard Order, the designated representatives of Teachers' and Madison were modified as requested. There was no change in the designated representatives of BCE or Providence.

(..)

[20] Although Teachers' initially agreed to limit to two its designated representatives exempt from the witness exclusion order, in a letter to the Court dated October 6, 2010, counsel asserts that such agreement was predicated upon the fact that Mr. Davis was never identified as a potential witness by BCE and that, for this reason, he would be exempt from any witness exclusion order. Accordingly, counsel contends, it was not necessary to designate him as one of the two Teachers' representatives. However, counsel contends, BCE has "suddenly and diametrically changed its position" with respect to Mr. Davis. Thus, he contends, it is appropriate that the number of Teachers' designated representatives be increased to three in order that those persons directly involved can participate in the preparation and presentation of a full and complete defence to the Principal Action.

(..)

[42] What is at stake here are opposing conceptual priorities. On the one hand, by limiting to one the representatives of each of the respective parties exempt from the application of the order, the Court could possibly favour and protect the integrity and credibility of the testimony given by the witnesses already examined or to be examined on discovery, including those other witnesses who might have otherwise been designated as additional representatives of each of the parties. The problem is, however, that by so ordering the Court would be denying Defendants their right to a full answer and defence prepared with the assistance of those informed senior officers familiar with the evidence. The Court must choose its priorities.

[43] In the particular circumstances of these proceedings and, considering the contradicted evidence regarding the complex nature of the decision making process of, at the very least, each of the Defendants, the right to a full answer and defence prepared by informed representatives must trump the desire to protect the integrity and credibility of the testimony that might be given by the additional exempt representatives sought to be named by each of them. Although by so ordering, there is a risk that their testimony may be contaminated, this matter can be dealt with at trial when questions of credibility may very well be raised.

[44] During the September 17, 2010 hearing on the Motion for the Exclusion of Witnesses, counsel for Defendants argued that in light of the identity their respective representatives who were, at the time identified by Plaintiff as witnesses on discovery, they were satisfied that the following number of representatives of each of them be exempt from the order: Teachers'- two; Providence - two; and Madison - three.

[45] However, circumstances have since changed. For the reasons previously discussed, Teachers' now asks that it be permitted to designate three representatives in order to include Mr. Davis. The Court considers Teachers' request reasonable in the circumstances previously noted.

[46] Accordingly, and in the interest of fairness and although not requested by Plaintiff, the Court will exercise its discretion by allowing each of the parties, including Plaintiff, to designate a maximum of three representatives who will be exempt from the witness exclusion order to be issued.»

(nos soulignés)

Ainsi, bien que l'article 294 C. p.c. prévoit que «chaque partie peut demander que les témoins déposent hors de la présence les uns des autres», voici comment s'exprime la Cour d'appel⁵ sur la discrétion judiciaire applicable en cette matière :

«[9] Rappelons que le juge saisi d'une demande d'exclusion jouit d'une discrétion dont l'exercice prendra nécessairement appui sur le contexte factuel propre à chaque affaire. Même si l'exclusion est la règle, le juge considérera le droit d'une partie d'être entendue pleinement qui comprend le droit de son avocat de contre- interroger un témoin de la partie adverse en toute connaissance de cause. Le juge prendra aussi en compte l'objectif recherché par l'ordonnance d'exclusion des témoins, soit « d'éviter qu'un témoin n'entende le témoignage des autres témoins et ait la possibilité d'adapter en conséquence, le cas échéant, son propre témoignage ».

[10] Dans l'affaire Skyline Holdings inc. c. Master Kid inc., notre Cour a décidé, à l'instar du juge de première instance, que le représentant d'une société, partie à un litige, « doit véritablement être le représentant habituel de cette dernière et non une personne étrangère à cette société qui reçoit d'une façon ponctuelle et fictive un mandat » aux fins de la représenter[B]. Le représentant en question n'était ni un dirigeant, ni un administrateur, ni un actionnaire ni un employé de la société mais il avait reçu mandat de s'occuper du dossier et d'assister l'avocat.

⁵ Construction Beaubois inc. -c- Développement Les Méandres inc., 2009 QCCA 1271

[15] Des parties ou leur représentant assistent quotidiennement à des interrogatoires préalables et à des enquêtes au fond devant des tribunaux de toutes juridictions sans que leur témoignage éventuel soit irrémédiablement « compromis et vicié ». Il reviendra au iuge du procès, notamment à la lumière de toutes les circonstances dans lesquelles les témoins ont donné leur version des faits, de soupeser ces versions, de donner à chacune le poids et la crédibilité appropriés et de trancher, le cas échéant, les contradictions qu'elles présentent.»

(nos soulignés)

Vu ce qui précède et considérant la jurisprudence applicable en l'espèce, que le présent tribunal d'arbitrage de différend applique ou non l'article 294 C.p.c. a peu d'importance.

Tel que mentionné par la Cour d'appel, dans l'arrêt *Constructions Beaubois*, il reviendra en fait au présent tribunal de soupeser les témoignages ayant eu lieu durant l'instance et d'en apprécier la crédibilité en temps et lieu.

Ainsi, compte tenu de la discrétion accordée aux tribunaux en semblable matière, de l'obligation de diligence découlant de l'article 81 du *Code du travail*, de la nécessité pour le procureur syndical d'être assisté de trois (3) représentants et de l'absence de préjudice causé à l'employeur par cette situation, nous vous demandons de permettre au syndicat que les trois (3) personnes mentionnées précédemment agissent comme représentants afin d'assister le procureur syndical lors des auditions et ce, tant et aussi longtemps que ceux-ci ont la capacité de le faire et qu'ils demeurent employés du IATSE 262 ou de l'un des cinémas concernés. À défaut, ceux-ci seront remplacés suite à leur absence par un de leur collègue de travail respectif.

B) Arguments de l'employeur

[12] Le tribunal reproduit l'intégralité des arguments de l'employeur produits sous forme de notes écrites.

[13] Le procureur de l'employeur demande à l'arbitre de répondre à la question suivante :

« Alors qu'une ordonnance d'exclusion des témoins a été émise par le tribunal d'arbitrage, le procureur syndical est-il autorisé à changer en cours d'audience les 2 représentants qu'il a désignés et aussi d'en ajouter un troisième? »

1. Il est important de situer ces objections dans le contexte du présent arbitrage. En effet, il importe de rappeler qu'il existe un seul syndicat, soit l'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.
2. Tant le syndicat que l'employeur ont convenu que les audiences des 2 différends (cinéma Ste-Foy et cinéma Laval) se tiennent dans le cadre d'une seule et unique audience.
3. Lors du début de cette audience, un débat s'est engagé entre les parties relativement à une ordonnance de confidentialité que notre cliente souhaite obtenir de vous en raison du caractère confidentiel des informations ou documents qu'elle souhaite protéger.
4. Dès que nous avons indiqué que nous entendions présenter une preuve testimoniale sur cette question, les procureurs soussignés ont été invités par le tribunal à identifier leurs représentants et nous avons dès lors demandé l'exclusion des témoins pour l'ensemble des audiences.
5. Le procureur syndical a dès lors identifié M. Benjamin Caron, employé au cinéma Colossus à Laval, comme représentant du syndicat et Mme Valérie Couture employée au cinéma Cinéplex Odéon Ste-Foy, comme représentante syndicale.
6. Dès lors, nous avons demandé l'exclusion de tous les témoins susceptibles de témoigner dans cette affaire.
7. Le procureur syndical a demandé alors que M. Sylvain Bisaillon, président IATSE, local 262, soit également ajouté comme représentant syndical et que les deux (2) autres personnes dûment désignées comme représentants du syndicat puissent être changés durant le cours des audiences.

8. C'est alors que nous avons soulevé une objection à l'effet que le procureur syndical avait choisi de nommer M. Caron et Mme Couture, comme représentants du syndicat, alors que le procureur syndical aurait pu tout simplement choisir de désigner M. Bisailon comme le seul et unique représentant du syndicat pour les 2 cinémas ou ultimement nommer M. Bisailon et M. Ross comme représentants.

9. Nous désirons vous rappeler que nous avons fait le choix de nommer des représentants de l'employeur qui ne travaillent pas dans les 2 cinémas et à cet égard, la partie syndicale avait tout autant le loisir d'exercer un tel choix.

10. La partie syndicale avait également l'obligation selon nous de choisir des représentants qui étaient en mesure d'assurer une disponibilité au cours de ces audiences.

11. Bien que la règle habituelle requière qu'un seul représentant soit nommé pour chaque partie, il fut convenu en raison de l'existence des deux (2) certificats d'accréditation émis pour le même syndicat et des deux employeurs Famous Players Limited Partnership et Cinéplex Divertissement Ltée que deux représentants soient nommés tant par la partie syndicale que par la partie patronale.

12. Compte tenu de l'existence d'une ordonnance d'exclusion des témoins émise par le présent tribunal d'arbitrage, nous vous soumettons respectueusement que la demande syndicale a pour effet de contourner cette règle d'exclusion qui doit en l'espèce recevoir une application stricte afin d'assurer les droits des parties à un litige juste et équitable.

13. Comme l'exprimait l'arbitre Hamelin dans l'affaire *Centre d'accueil Miriam et Syndicat canadien de la Fonction publique (Vivian Bromfield)*¹ aux pages 3 et 4 :

« Il est de l'essence même de l'ordonnance d'exclusion des témoins que celle-ci ne soit pas changée en cours d'audition pour le bénéficiaire [sic] d'une seule des deux parties. Cela serait non seulement contradictoire mais également fortement préjudiciable à l'autre partie qui se verrait ainsi seule obligée de respecter une règle de procédure. »

La demande du procureur patronal à l'effet de remplacer en cours d'audition le représentant initial de l'employeur par un autre qui a déjà témoigné a précisément l'effet précité. Il permettrait alors à l'employeur d'avoir, en cours d'audition, deux représentants et deux témoins importants qui ne seraient pas astreints à la règle de l'exclusion des témoins. En effet, le premier représentant de l'employeur, M. Wojnas, aurait ainsi entendu le témoignage de M. Stevens et ce dernier, en qualité de deuxième représentant de l'employeur, pourrait ainsi entendre le témoignage de M. Wojnas. Cela m'apparaît contraire à l'ordonnance déjà imposée et injuste pour la partie syndicale.

Conséquemment, j'ai décidé de rejeter la demande du procureur patronal à l'effet de remplacer, en cours d'audition, M. Wojnas par M. Stevens à titre de représentant de l'employeur pour le motif que ce dernier a déjà témoigné. Sachant d'avance au début de l'enquête que MM. Wojnas et Stevens devaient ou pourraient témoigner, il appartenait à l'employeur de choisir le représentant de son choix. Il l'a fait et il ne peut en cours de route le changer unilatéralement. »

¹ Sentence 86A-364, 22 septembre 1986.

(Nos soulignements)

14. L'arbitre Denis Tremblay a conclu de la même manière dans l'affaire *Commission scolaire des Affluents et Syndicat du personnel de soutien de la commission scolaire des Affluents*², à l'effet que l'ajout d'un autre représentant pour assister une partie irait à l'encontre de la règle de l'exclusion des témoins. L'arbitre Tremblay s'exprime comme suit aux pages 7 et 8 :

« Quant à moi, la question à résoudre est dès lors la suivante : les motifs invoqués par la commission scolaire sont-ils suffisamment sérieux pour dispenser l'un ou l'autre des témoins patronaux susmentionnés de l'exclusion demandée par le syndicat et permettre à celle-ci d'avoir à toutes fins pratiques deux représentants lors de l'arbitrage ?

[...]

Le seul fait que la présence des deux représentants simplifierait le travail du procureur patronal, particulièrement le contre-interrogatoire des témoins, ne peut certes pas à lui seul justifier une telle exception, surtout qu'il existe d'autres moyens pour obtenir les mêmes résultats et qui pourront se faire dans le respect de l'ordonnance d'exclusion.

[...]

En conclusion, permettre à la commission scolaire d'avoir deux représentants lors de l'audience alors que ceux-ci seront appelés à agir comme témoins, mettrait en péril l'intégrité de leurs témoignages et peut-être même celle d'autres témoignages dans un dossier où [...] la valeur de ceux-ci risquent d'avoir un poids extrêmement important et favoriserait indûment l'employeur alors que ses représentants auraient l'avantage d'entendre tous les témoins avant d'être appelés à répondre aux questions du procureur du plaignant. »

15. Nous soumettons que le motif invoqué par le procureur syndical d'une non-disponibilité ou d'une fluctuation dans la main-d'œuvre n'est certes pas un motif pour justifier une exception d'autant qu'il existait d'autres moyens pour obtenir un tel résultat (nommer des personnes disponibles représentants du syndicat tels que M. Bisailon ou M. Ross) et qui auraient satisfait au respect de la règle de l'ordonnance d'exclusion.

16. Nous ajoutons que s'il y a un problème de disponibilité avec l'un des représentants désignés par le procureur syndical, il sera toujours loisible au présent tribunal de cédule des dates d'audience en tenant compte de leur disponibilité et ainsi satisfaire au respect de l'ordonnance d'exclusion.

17. Par conséquent, nous vous soumettons que la demande syndicale est manifestement mal fondée en faits et en droit et qu'il n'y a pas lieu d'ajouter un représentant syndical additionnel ni d'autoriser le procureur

syndical à changer en cours d'audience les représentants qu'il a originalement désignés, soit Mme Valérie Couture et M. Benjamin Caron.

² Grief numéro 02-00450-5370, 2002-04-30.

II. ANALYSE ET DÉCISION

[14] L'arbitre doit appliquer l'ordonnance d'exclusion des témoins et du droit d'un procureur d'être assisté d'un représentant de la partie qu'il défend en fonction de la finalité de ces deux instruments de justice et aussi selon le cadre juridique de l'arbitrage des différends et du contexte particulier de l'arbitrage en l'espèce.

L'exclusion des témoins

[15] Il est unanimement admis que l'exclusion des témoins vise à assurer la crédibilité des témoins. Il est aussi admis que cette règle est laissée à la discrétion de l'arbitre car la crédibilité est une appréciation de nature subjective dont la teneur dépend de plusieurs facteurs.

[16] Les autorités produites en l'espèce en sont des exemples patents.

[17] Partant, un fort courant jurisprudentiel considère qu'un témoin ne doit pas être automatiquement déconsidéré du fait qu'il témoigne après avoir assisté à une audience.

[18] Dans ce cas, l'appréciation de la crédibilité d'un témoin est laissée à la discrétion d'un arbitre.

[19] Au sujet de cette discrétion, la Cour d'appel se prononce ainsi et cet extrait constitue l'état du droit :

« Il reviendra au iuge du procès, notamment à la lumière de toutes les circonstances dans lesquelles les témoins ont donné leur version des faits, de soupeser ces versions, de donner à chacune le poids et la

crédibilité appropriés et de trancher, le cas échéant, les contradictions qu'elles présentent.

»

Le témoignage d'un représentant exclu qui témoigne

[20] Comme l'affirme l'arbitre Marcheterre (supra note de Me Michel Morrissette)

« D'autre part, la pratique de permettre à un témoin exclu de demeurer dans la salle d'audience pour assister un procureur vise un autre but celui de permettre à une partie de présenter sa preuve rapidement, intelligemment et clairement. Cette personne qui aurait été exclue pourra pourtant témoigner et son témoignage sera apprécié comme tout autre, en considérant que celle-ci est présente à l'audience. »

Le cadre juridique de l'arbitrage de différend

[21] Il est admis que le syndicat AIEST local 262 a été accrédité le 3 décembre 2013 au regard des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et, le 7 janvier 2014 au regard des personnes salariées du Cinéma Laval.

[22] Rappelons que le Code du travail du Québec accorde l'accréditation à une association de salariés qui regroupe l'ensemble des salariés d'un employeur qui forment un groupe distinct.

[23] Or, en l'espèce, l'association de salariés de chacun des cinémas est une association de salariés affiliée à un syndicat professionnel. Cependant, c'est l'accréditation qui confère à une association de personnes salariées le devoir de représentation des salariés énoncé au Code du travail du Québec et non pas la dénomination sociale d'un organisme, syndical ou patronal.

[24] Et, le premier devoir d'une association accréditée consiste à négocier une convention collective à l'égard des membres de l'unité de négociation afférente.

[25] D'un autre côté, qui est l'employeur des personnes salariées de l'unité de négociation? Au sens du droit des relations collectives du travail, c'est l'employeur des salariés faisant partie de l'unité de négociation de l'association accréditée. Il suit nécessairement que c'est cet employeur qui négocie une convention collective applicable au groupe de salariés de l'unité de négociation.

[26] Il est de connaissance commune que le droit du travail en général et le droit des relations collectives de travail ne définissent pas l'employeur des personnes salariées de l'unité de négociation de la même façon que le droit corporatif. Bref, au sens du droit corporatif un employeur est une personne morale qui peut être l'employeur d'employées et d'employés travaillant dans plusieurs de ses établissements.

[27] Mais, en droit des relations collectives du travail, pour les fins de la détermination de la convention collective des salariés de l'unité de négociation, l'employeur est la personne qui emploie les salariés compris dans cette unité.

[28] Ainsi, dans le cas d'un différend résultant d'une mésentente relative à la négociation de la convention collective, ce différend oppose l'association accréditée et l'employeur des personnes salariées de cette unité.

[29] Dès lors, l'association accréditée au regard des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et l'employeur de ces personnes salariées sont les parties au différend pour lequel les parties se sont entendues afin que le soussigné agisse en qualité d'arbitre de leur différend, et, l'association accréditée au regard des personnes salariées au Cinéma Laval et l'employeur de ces personnes salariées sont les parties au différend pour lequel les parties se sont entendues pour que le soussigné agisse en qualité d'arbitre de leur différend.

[30] En cette qualité, l'article 79 du Code du travail confère à l'arbitre de différend une prérogative particulière soit, la possibilité de tenir compte des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

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.

Le contexte de l'arbitrage du différend du Cinéma Ste-Foy et celui du Cinéma Laval

[32] Le 16 mars 2015, le syndicat dépose à l'arbitrage un projet de convention collective au regard des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et un autre projet concernant les personnes salariées du Cinéma Laval.

[33] Le 27 mars 2015, l'employeur exprime sa position à l'égard de certains articles du Projet de convention collective du cinéma Ste-Foy.

[34] À priori, ces dépôts traduisent l'intention des parties de souligner les conditions de travail particulières, voire même fortuites, qui distinguent celles en vigueur au Cinéma Ste-Foy par rapport à celles prévalant au Cinéma Laval.

[35] Aussi, l'arbitre est en droit de prévoir que les procureurs feront valoir l'existence de d'autres conditions de travail particulières en vigueur au Cinéma Ste-Foy par rapport à celles en vigueur au Cinéma Laval et, vice versa.

[36] En conséquence, l'intention des parties de procéder à une preuve commune à l'égard de la détermination des conditions de travail applicables aux personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et celles applicables aux personnes salariées du Cinéma Laval est relative.

[37] En définitive, le différend opposant l'association accréditée au Cinéma Ste-Foy au regard des personnes salariées à ce cinéma et l'employeur de ces personnes salariées est *différent* de celui opposant l'association accréditée au Cinéma Laval au regard des personnes salariées à ce cinéma et l'employeur de ces personnes.

[38] Donc, il y a un différend opposant l'unité de négociation des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et l'employeur de ces personnes salariées et un

autre différend opposant l'unité de négociation des personnes salariées du Cinéma Laval et l'employeur de ces personnes salariées.

L'exclusion des témoins et le droit d'un procureur d'être assisté

[39] De prime abord, le droit jurisprudentiel des relations collectives du travail accorde à tout procureur le droit d'être assisté par une personne qui soit un représentant habituel des personnes salariées d'une unité de négociation.

[40] En l'espèce, vu que la preuve sera en partie commune au Cinéma Ste-Foy et au Cinéma Laval il suit qu'un témoin pourra témoigner sur les conditions de travail en vigueur à ces deux cinémas. Dans ce cas, le procureur a droit d'être accompagné d'un représentant des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy et un autre représentant les personnes salariées du Cinéma Laval.

[41] Dans le cas où une personne témoigne sur les conditions de travail prévalant dans un cinéma en particulier, le procureur a droit quand même d'être assisté d'un représentant des personnes salariées du Cinéma en question et d'un représentant des personnes salariées de l'autre Cinéma puisque l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans le Cinéma qui fait l'objet du témoignage afin de déterminer en tout ou en partie les conditions de travail applicables dans l'autre Cinéma.

[42] Il est impensable que l'arbitre de différend ne tienne pas compte, dans l'exercice de son pouvoir normatif, de l'importance relative des particularités propres au Cinéma Ste-Foy et celles propres au Cinéma Laval, ou de trouver des similitudes entre ces deux établissements ou encore d'établir des distinctions entre des situations semblables malgré les similitudes qui les séparent.

[43] Convenons que l'article 79 du Code du travail du Québec confère à l'arbitre de différend un pouvoir normatif que ne possède pas l'arbitre de griefs, lequel ne peut modifier la loi des parties, soit la convention collective.

[44] Compte tenu du cadre juridique de l'arbitrage de différend et du déroulement du présent arbitrage, il y a lieu d'accueillir la requête du procureur syndical et de lui permettre d'être assisté d'un représentant des personnes salariées du Cinéma Ste-Foy, d'un représentant des personnes salariées du Cinéma Laval et d'un représentant du syndicat AIEST local 262.

« pour lui permettre bien sûr d'avoir droit à une défense pleine et entière et également pour lui permettre de présenter sa preuve rapidement, intelligemment et clairement tout cela s'inscrivant évidemment dans la recherche de la vérité. » (cf. Corriveau supra)

[45] Il est entendu que le procureur syndical pourra changer son ou ses représentants en cours d'arbitrage.

[46] Il appert que le procureur patronal bénéficie de ce même droit.

[47] Ainsi décidé le 5 juin 2015.

Me Bernard Lefebvre arbitre

Me Michel Morissette, pour le Syndicat

Me Michel Gélinas pour l'Employeur

